

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj)

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

मजदूरी नीति

एवं

सामाजिक सुरक्षा

(Labour Policy & Social Security)



प्रो सी एम चौधरी

महायत
प्रकारा जैन



रिसर्च पब्लिकेशन्स

त्रिवेणी, जयपुर-2

© PUBLISHERS

All Rights Reserved with the Publishers

Published by Research Publications, Tripolia Bazar, Jaipur-2

Printed at Hema Printers, Jaipur



प्रकाशकीय

'मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा' का यह नवीन संस्करण नए परिवेश में आपके समक्ष प्रस्तुत है। नवीनतम घावों और अनेक स्थलों पर नई सामग्री का समावेश कर पुस्तक को अधिक मजबूत और उपयोगी बनाने का पूरा प्रयास किया गया है। पुस्तक 10 अध्यायों में विभाजित है जिनमें मजदूरी नीति और सामाजिक सुरक्षा के सैद्धान्तिक तथा व्यावहारिक पहलुओं पर विवेचन किया गया है। विषय-सामग्री भारत, ब्रिटेन और अमेरिका के सन्दर्भ में है। विषय-सामग्री के सयाजन की दृष्टि से पुस्तक की उपादेयता निसंदिग्ध है। इसमें श्रम बाजार, श्रम की माँग एवं पूर्ति, मजदूरी के सिद्धान्तों, श्रम के शोषण, मजदूरी तथा उत्पादनता, राष्ट्रीय आय-वितरण में श्रम का योगदान, मजदूरी-मुक्तान की पद्धतियों और रीतियों, मजदूरी के राजकीय नियमन, श्रमिकों के जीवन-स्तर, मजदूरी नीति, रोजगार तथा आर्थिक विकास, रोजगार सेवा संगठन, श्रमिक भर्ती मानव शक्ति नियोजन, सामाजिक सुरक्षा के संगठन और विस्तीर्ण, कानूनी अधिकारनियम, श्रमिकों के आवास, श्रम-न्याय योजनाओं आदि विभिन्न विषयों पर प्रकाश डाला गया है। पुस्तक के अन्त में, कुछ अध्ययन योग्य परिशिष्ट जोड़े गए हैं जिनमें देश के श्रम मन्त्रालय, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन तथा वर्तमान श्रम कानूनों में संशोधन पर प्रकाश डाला गया है। भारत सरकार के विभिन्न व्योमों से प्रचुर सहायता ली गई है जिसमें पुरतरे की उपयोगिता विशेष रूप से बढ़ गई है।

'सुधार हेतु शुभाश सत्य' ध्यामन्त्रित है। जिस प्रसंगिक व्योमों के सहयोग से ली गई है उनके लिए प्रकाशक हृदय से आभारी हैं।

—प्रकाशक

अनुक्रमणिका

- 1 श्रम बाजार की विशेषताएँ, श्रम की माँग एवं पूर्ति
(Characteristics of Labour Market, Labour Demand and Supply)
श्रम का अर्थ और महत्व (2) श्रम की विशेषताएँ (4) श्रम का वर्गीकरण (7) श्रम की कार्यक्षमता और उसको प्रभावित करने वाले तत्त्व (8) श्रम की माँग एवं पूर्ति (12) श्रम बाजार (15) श्रम बाजार की विशेषताएँ (15) भारतीय श्रम बाजार (16) श्रम बाजार का मजदूर पक्ष (17) प्रबन्ध और श्रम बाजार (17) भारत में श्रमिकों का विभाजन नार्यंशोल जनसंख्या (18)
- 2 मजदूरी के सिद्धान्त, सीमान्त उत्पादकता, संस्थात्मक और सौदेकारी सिद्धान्त, श्रम का शोषण, मजदूरी में अन्तर के कारण
(Wage Theories, Marginal Productivity, Institutional and Bargaining Theories, Exploitation of Labour, Causes of Wage Differentials)
मजदूरी का अर्थ (21) मौद्रिक मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी (22) वास्तविक मजदूरी को प्रभावित करने वाले तत्त्व (23) मजदूरी का महत्व (24) मजदूरी निर्धारण के सिद्धान्त (24) मजदूरी का जीवन-निर्वाह सिद्धान्त अथवा सीह सिद्धान्त (25) मजदूरी का जीवन-स्तर सिद्धान्त (26) मजदूरी कीय सिद्धान्त (27) मजदूरी का अवशेष अधिकारी सिद्धान्त (28) मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त (29) मजदूरी का बढ़ापुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त (31) मजदूरी का आधुनिक सिद्धान्त अथवा मजदूरी का माँग व पूर्ति का सिद्धान्त (32) मजदूरी का सौदेकारी सिद्धान्त (33) श्रमिक शोषण की विचारधारा (36) आधुनिक विचारधारा (38) मजदूरी में अन्तर के कारण (39) मजदूरी में अन्तरों के प्रकार (41)
- 3 मजदूरी और उत्पादकता, उच्च मजदूरी की प्रतिक्रिया, राष्ट्रीय आय वितरण में श्रम का भाग, प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ, भारत में मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ
(Wage and Productivity Economy of High Wages, Labour Share in National Income, Distribution Methods of Incentive Wage Payment Systems of Wage Payment in India)

मजदूरी और उत्पादकता (42) श्रम की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्त्व (44) श्रम उत्पादकता की आलोचना (46) उत्पादकता सम्बन्धी विचारों के प्रकार (46) भारत में श्रम उत्पादकता एवं उत्पादकता आन्दोलन (47) भारत में उत्पादकता आन्दोलन (47) ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता (50) मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (52) समयानुसार मजदूरी (52) कार्यानुसार पद्धति (54) कार्यानुसार पद्धति के कुछ रूप (56) प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (57) एक अच्छी प्रेरणात्मक मजदूरी की विशेषताएँ (61) प्रेरणात्मक मजदूरी योजना की बुराइयों के सम्बन्ध में सावधानियाँ (62) लाभार्थ-भागिता (63) लाभार्थ-भागिता की बाधनीयता (63) लाभार्थ भागिता योजना की सीमाएँ (64) भारत में लाभार्थ (बोनस) योजना इतिहास और टीका (64) युद्ध बोनस (65) मजदूरों का अधिकार (65) बम्बई उच्च न्यायालय का फैसला (66) बोनस विवाद समिति (66) विचारार्थ दिष्य (66) समिति के निष्कर्ष (66) अहमदाबाद की समस्या (67) स्वैच्छिक भुगतान (67) धार्मिक अधिकार (67) 'अनजाने सागर' की यात्रा (68) धार्मिक अपीलें ड्रिडूनल फार्मूला (68) बोनस आयोग (70) 1969 में बोनस अधिनियम में संशोधन (72) राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें (73) बोनस पुनरीक्षण समिति का गठन (73) 1972-73 व 1973-74 के लिए न्यूनतम बोनस (75) बोनस भुगतान (संशोधन) अध्यादेश 1975 का जारी होना (76) बोनस अन्तिम फैसला (अगस्त 1977) 1980 से 1985 तक की स्थिति (77) श्रम मन्त्रालय के अनुसार 1985-86 में मजदूरी नीति और उत्पादकता (79) मजदूरी का प्रमाणीकरण (80)

4 ब्रिटेन, अमेरिका और भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन; भारत में औद्योगिक एवं कृषि मजदूरों की मजदूरी; भारत में धर्मिकों का जीवन स्तर

(State Regulations of Wages in U. K., U. S. A. and India; Wages of Industrial and Agricultural Workers in India; Standard of Living of Workers in India)

मजदूरी का राजकीय नियमन (81) मजदूरी निर्धारण करने के सिद्धान्तों की आवश्यकता (83) राजकीय हस्तक्षेप की रीतियाँ (84) मजदूरी नियमन के मिडान्न (85) मजदूरी की विचार-

धारा (86) न्यूनतम उचित एवं पर्याप्त मजदूरी की विचार-
 धाराएँ (87) न्यूनतम मजदूरी (87) न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व
 (88) न्यूनतम मजदूरी के उद्देश्य (89) न्यूनतम मजदूरी के
 त्रिपान्चयन में बढिनाइयाँ (90) पर्याप्त मजदूरी (93) उचित
 मजदूरी का निर्धारण (95) बढिनाइयाँ (95) मजदूरी का नियमन
 (95) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (96) भारत में मजदूरी का
 राजकीय नियमन (97) अमलीबी पत्रकार अधिनियम (98)
 पालेकर व्यावसायिकरण (98) डेवा मजदूरी (99) स्त्री तथा
 पुरुष धमिकों के लिए समान पारिश्रमिक (99) (क) न्यूनतम
 मजदूरी अधिनियम 1948, अधिनियम का उद्देश्य (100)
 अधिनियम की दृष्टि, उसकी मुख्य व्यवस्थाएँ (102)
 (ग) अधिकरण के अंतर्गत मजदूरी नियमन (105) (घ) चेतन
 मण्डलों के अंतर्गत मजदूरी नियमन (105) चेतन मण्डलों की
 सीमाएँ (107) (ङ) मजदूरी चुपतान अधिनियम 1936 (109)
 आलोचना (110) अधिनियम में संशोधन (112) (ङ) बाल
 श्रमिक (नियेध व नियमन) विधेयक 1986 (112) समीक्षा
 (114) कृषि उद्योग में न्यूनतम मजदूरी (115) नए बीस मूखी
 कार्यक्रम के अंतर्गत कार्यान्वयन (116) ग्रामीण धमिका की
स्थिति (117) कृषि धमिका की कम मजदूरी का कारण (118)
कृषि धमिकों के निम्न जीवन स्तर का कारण (120) कृषि
धमिकों की दशा गुप्तारने के लिए मुभाय (120) सेविहर मजदूरी
पर सरकारी कार्यनीति और कार्यान्वयन की एक समीक्षा (122)
अनुभा मजदूर मुक्ति की पुनोत्थि (127) कानून का विभाग
(128) अनुभा मजदूरी क्या है ? (129) तोज की कार्य प्रणाली
का अभाव (131) मुक्ति की कार्य विधि (132) जरूरत है
नई दृष्टि की (132) समर्पण की भावना आवश्यक (133)
स्वतन्त्र किए गए व्यक्तियों का पुनर्वास (133) पुनर्वास का
स्वहय (134) कार्यक्रम कारगर हो (134) कमियाँ (136)
लाभ (139) व-पुष्पा मजदूरी की संख्या (140) इन्वेण्ड म मजदूरी
का नियमन (142) अमेरिका में मजदूरी का नियमन (143)
न्यूनतम मजदूरी, अधिकतम कार्य के घंटे और धमिक (144)
भारत में औद्योगिक धमिकों की मजदूरी (147) भारत में मजदूरी
की संख्या का महत्त्व (147) ऐतिहासिक मिहायलोवन (148)
भारतीय कारखानों में धमिकों की मजदूरी (150) मजदूरी की
नवीनतम स्थिति (1985-86) पर सामूहिक दृष्टि (151)
जीवन स्तर की अपेक्षा (157) जीवन स्तर का अर्थ (157)

जीवन-स्तर के निर्धारक तत्त्व (158) जीवन-स्तर का माप (160) भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर (162) भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर के कारण (163) जीवन-स्तर ऊँचा करने के उपाय (165)

5 मजदूरी नीति, रोजगार एवं आर्थिक विकास (Wage Policy, Employment and Economic Development)

मजदूरी नीति (168) भारतीय श्रमिक सम्बन्धी नीति के आधार-भूत तत्त्व (169) मजदूरी नीति के निर्माण में समस्याएँ (170) मजदूरी और आर्थिक विकास (172) विकासशील अर्थ-व्यवस्था में मजदूरी नीति (173) पंचवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति (175) समीक्षा (179) सातवीं योजना में हमारी श्रम नीति: कितनी सार्थक (187) मजदूरी नीति और राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट (1969) श्रम और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले सम्मेलन तथा अन्य महत्वपूर्ण मामले (1985-86) (191) अन्तर्राष्ट्रीय बैठकें और सम्मेलन (192) राष्ट्रीय सम्मेलन (197) रोजगार (205) पूर्ण रोजगार की शक्तें (206) बेरोजगारी के प्रकार (207) भारत में रोजगार की स्थिति का एक चित्र (209) रोजगार की अभिनव योजना (212) व्यावसायिक संस्थान की स्थापना की आवश्यकता क्यों? (213) व्यावसायिक संस्थान का प्रारूप (214) योजना पर अनुमानित व्यय (215) योजना से सम्बन्धित महत्वपूर्ण विन्दु (215)

5 ब्रिटेन और संयुक्त राज्य अमेरिका में रोजगार-सेवा संगठन संगठन, कार्य एवं उपलब्धियाँ; भारत में श्रमिक भर्ती की पद्धतियाँ; भारत में रोजगार सेवा-संगठन

(Organisation, Functions & Achievements of Employment-Service Organisation in the U. K. and U. S. A. in General; Methods of Labour Recruitment in India; Employment Service Organisation in India)

रोजगार या नियोजन सेवा संगठन (217) रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य (218) रोजगार दफ्तरों के कार्य (219) रोजगार दफ्तरों का महत्व (220) इंग्लैण्ड में रोजगार सेवा संगठन (221) अमेरिका में रोजगार सेवा संगठन (222) भारत में श्रम भर्ती के तरीके (223) मध्यस्थों द्वारा भर्ती (223) मध्यस्थों द्वारा भर्ती के गुण-दोष (224) मध्यस्थों द्वारा भर्ती की वर्तमान स्थिति और भविष्य (225) (ग) ठेकेदारों द्वारा भर्ती (226) (ग) प्रत्यक्ष भर्ती (227) (घ) बदली प्रथा (227) (ङ) श्रम अधिकारियों

द्वारा भर्ती (227) श्रम संगठनों व रोजगार के दफतरो द्वारा भर्ती (228) विभिन्न कारखानों में भर्ती (228) भारत में रोजगार सेवा संगठन (230) रोजगार कार्यालयों की शिवा राव समिति का प्रतिवेदन (231) भारत में रोजगार व प्रशिक्षण महा-निदेशालय का संगठन (232) क्षेत्र कार्यालय दर्शाते हुए संगठनात्मक संरचना का विवरण (233) राष्ट्रीय रोजगार सेवा की कार्य प्रणालि (235) रोजगार कार्यालय (रित्तियों की अनिवार्य अधि-सूचना) अधिनियम 1959 (239) केन्द्रीय रोजगार कार्यालय दिल्ली (240) फालतू छंटनी घोषित किए गए केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों की नियुक्ति करना (241) रोजगार बाजार सूचना (241) रोजगार कार्यालय (रित्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम 1959 (246) रोजगार कार्यालयों का मालोचनात्मक मूल्यांकन (247) शुभाव (247)

7 मानव शक्ति नियोजन, व्यवधारण और तकनीक, भारत में मानव-शक्ति नियोजन

248

(Man-power Planning : Concepts and Techniques; Man-power Planning in India)

मानव शक्ति नियोजन (249) भारत में मानव शक्ति नियोजन (253) भारत में शिक्षण प्रशिक्षण (258) श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट 1985-86 के अनुसार श्रमिकों की शिक्षा और उनके प्रशिक्षण की कुछ प्रमुख योजनाएँ और कार्यक्रम (261) शिल्पकार प्रशिक्षण योजना (262) औद्योगिक कर्मचारों के लिए अवसरान्वित बनाएँ (264) भूतपूर्व सैनिकों का प्रशिक्षण (264) शिक्षुता प्रशिक्षण योजना (265) व्यवसाय परीक्षा (267) स्नातक तथा तकनीशियन शिक्षु (268) शिल्प अनुदेशक प्रशिक्षण (269) उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण (270) इलेक्ट्रानिक्स एण्ड प्रोसेस इंस्ट्रुमेंटेशन सम्बन्धी उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम (271) फोरमेन प्रशिक्षण संस्थान बगलौर और जमशेदपुर (272) व्यावसायिक प्रशिक्षण के क्षेत्र में अनुसन्धान, कर्मचारी प्रशिक्षण और प्रशिक्षण सामग्री का विकास (273) राष्ट्रीय श्रम संस्थान (274)

8 सामाजिक सुरक्षा का संगठन और वित्तीयन; ब्रिटेन, संयुक्त राज्य अमेरिका और सोवियत संघ में सामाजिक सुरक्षा का सामान्य विवरण; भारत में सामाजिक सुरक्षा की स्थिति

277

(Organisation and Financing of Social Security in U. K., U. S. A. and U. S. S. R. General Position of Social Security in India)

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ (277) सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य (279) सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र (279) सामाजिक सुरक्षा का उद्गम और विकास (280) इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा (281) प्राचीन व्यवस्था (281) वेवरिज योजना से पूर्व सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था (283) वेवरिज योजना और अन्य व्यवस्थाएँ (285) योजना क्षेत्र (285) योजना के अंतर्गत भगदान (286) योजना के लाभ (286) इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति (288) कतिपय नए सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी लाभ (290) अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा (290) रूस में सामाजिक सुरक्षा (294) हल्ब में सामाजिक बीमों की विशेषताएँ (295) भारत में सामाजिक सुरक्षा (297) भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान व्यवस्था (298) (1) श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923 (301) लाभ एवं व्यवस्था (302) दोष (303) (2) मातृत्व लाभ या प्रसूति अधिनियम 1961 (304) (3) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 और उसके अधीन बनाई गई योजना (305) (4) कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार वेल्फेयर निधि अधिनियम 1952 और तदाधीन बनाई गई योजनाएँ (308) (5) कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिव्ड) बीमा योजना 1976 (313) (6) उपदान चुगत्तान अधिनियम 1972 (314) सामाजिक सुरक्षा की एकीकृत योजना (315)

भारत में वर्तमान कारखाना अधिनियम

(Salient Features of Present Factory Legislation in India)

कारखाना अधिनियम 1881 (318) कारखाना अधिनियम 1891 (319) कारखाना अधिनियम 1911 (319) कारखाना अधिनियम 1922 (319) कारखाना अधिनियम 1934 (320) संपोषित कारखाना अधिनियम 1946 (320) कारखाना अधिनियम 1948 (321) भारतीय कारखाना अधिनियम 1948 के दोष (324)

भारत में श्रमिकों का आवास; नियोजक व श्रम-संघों तथा सरकार द्वारा दी गई श्रम कल्याण सुविधाएँ

(Housing of Labour in India; Labour Welfare Facilities Provided by Employers, Trade Unions and Government)

भारत में श्रमिकों का आवास (326) सराव आवास व्यवस्था के दोष (328) आवास वित्त का उत्तरदायित्व (329) गन्दी वस्तुओं की समस्या (320) भारत में श्रमिकों तथा अन्य वर्गों के

आवास पर भारत सरकार का विवरण 1985-86 (331)
 आवास आवश्यकताएँ (332) पंचवर्षीय योजनाओं के अंतर्गत
 आवास योजनाएँ (332) सामाजिक आवास योजनाएँ (333)
 आवास स्थल तथा निर्माण सहायता योजना (334) आवास वित्त
 (335) शहरी विकास (335) धर्म मन्त्रालय वार्षिक रिपोर्ट
 1985-86 का विवरण (336) आवास समस्या के हल के लिए
 निर्माण एजेंसियाँ और सरकारी योजनाएँ (337) निर्माण
 एजेंसियाँ (337) औद्योगिक आवास से सम्बन्धित विधान
 (339) आवास योजनाओं की बीबी प्रगति के विवरण (339)
 सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास की सफलता हेतु उपाय (340)
 धर्म कल्याण की परिभाषा और क्षेत्र (341) धर्म-कल्याण के
 मिद्धान्त (342) धर्म-कल्याण कार्य का वर्गीकरण (344)
 धर्म-कल्याण कार्य के उद्देश्य (345) भारत में कल्याण कार्य की
 आवश्यकता (345) भारत में कल्याण कार्य (346) 1 केन्द्रीय
 मन्दार द्वारा आयोजित कल्याण कार्य (347) काम की शक्ति
 और कल्याण (348) वार्षिक रिपोर्ट 1985-86 का विवरण
 (350) चिकित्सा एवं देखरेख (351) राज्य सरकारों द्वारा किए
 गए धर्म कल्याण कार्य (355) नियोजकों या मालिकों द्वारा
 कल्याण कार्य (356) धर्म सभों द्वारा कल्याण कार्य (357)
 समाज-सेवी संस्थाओं द्वारा कल्याण कार्य (358) नगरपालिकाओं
 द्वारा धर्म-कल्याण कार्य (359) धर्म-कल्याण कार्य के विभिन्न
 पहलू (359)

Appendix :

1 धर्म मन्त्रालय का डाँचा और कार्य	363
2 अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन	366
3 वर्तमान धर्म बानूनों में संशोधन	370
4 Select Bibliography	372

श्रम-बाजार की विशेषताएँ, श्रम की माँग एवं पूर्ति

(Characteristics of Labour Market,
Labour Demand and Supply)

'श्रम' उत्पादन का एक सक्रिय (Active) और महत्वपूर्ण साधन है। एक देश में विभिन्न प्रकार के प्रचुर प्राकृतिक साधन बेकार होंगे यदि श्रम द्वारा उनका समुचित प्रयोग न किया जाए। बैरनार्स के शब्दों में, 'यदि भूमि भयवा पूँजी का उचित प्रयोग नहीं होता तो केवल इन साधनों के स्वामियों को छोड़ी श्राप की हानि होगी, किन्तु यदि श्रम का उचित प्रयोग नहीं होता (पर्याप्त वह बराबरगार रहता है भयवा उससे पर्याप्त कार्य लेकर उसका शोषण किया जाता है) तो इसमें न केवल पुष्टियों और स्थितियों में हीनता तथा निर्धनता का प्रसार होता है परन्तु सामाजिक जीवन के स्वरूप में भी गिरावट आती है।' श्रम के बड़े हुए महत्त्व ने ही 'श्रम अर्थशास्त्र' (Labour Economics) का विकास किया है और आज अर्थशास्त्र के एक महत्वपूर्ण विषय के रूप में इसका अध्ययन किया जाता है। श्रम अर्थशास्त्र के अन्तर्गत श्रम सम्बन्धी समस्याएँ, सिद्धान्त और नीतियाँ सम्मिलित हैं। चाहे और सामाजिक प्रक्रिया में श्रम के योगदान में वृद्धि करना किसी भी सरकार का मुख्य ध्येय है। उपर्युक्त माना में निम्न श्रम शक्ति देश को विभिन्न क्षेत्रों में उन्नति के लिए पर पहुँचाने की कुँजी है। एक देश की सम्पन्नता बहुत कुछ इसी बात पर निर्भर है कि वहाँ के श्रम का किस तरह गुणवत्तापूर्ण ढंगों में अधिकतम उपयोग किया जाता है।

प्राचीन समय में श्रम के सम्बन्ध में दो दृष्टिकोणों की प्रधानता थी। प्रथम, परन्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach)—जिसके अन्तर्गत श्रम को पदार्थ की भाँति खरीद और बेचा जा सकता है। श्रमिक को कम वारिधिमित देकर उगाई जायता से अधिकतम लाभ अर्जित करना पूँजीपतियों का उद्देश्य रहा। ग्रीस,

2 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

उदारतावादी दृष्टिकोण (Philanthropic Welfare Approach)—जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को एक निम्न वर्ग और आर्थिक दृष्टि से दुर्बल माना जाता है और इसीलिए उनकी मदद करना धनिक वर्ग अपना कर्तव्य समझता है। आज के युग में मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण (Human Relation Approach) प्रभावी पाता जा रहा है, परम्परागत विचारधारा (Traditional Approach) का महत्व समाप्त हो रहा है। भारत में पंचवर्षीय योजनाओं में जो श्रम-नीति अपनाई गई है वह मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण पर आधारित है। देश की पाँचवी योजना में व्यूह-रचना इस प्रकार की गई है कि सम्पूर्ण अर्थ-व्यवस्था में श्रम-जनित उत्पादकता बढ़ाने के निश्चित प्रयासों का निरन्तर चल मिले। "इस सम्बन्ध में योजना में अच्छे भोजन, पोषण तथा स्वास्थ्य के स्तर, शिक्षा तथा प्रशिक्षण के उच्च स्तर, अनुशासन तथा नैतिक आचरण में सुधार और अधिक उत्पादनशील तकनीकी तथा प्रबन्धात्मक कार्यों की परिकल्पना की गई है।"¹

श्रम का अर्थ और महत्व

(Meaning and Importance of Labour)

श्रम-बाजार और श्रम की माँग एवं पूर्ति के विवेचन पर आने में पूर्व श्रम के अर्थ, महत्व और उसकी विशेषताओं पर दृष्टिपात कर लेना प्राथमिक होगा। अर्थशास्त्र में श्रम का अभिप्राय उस शारीरिक और मानसिक प्रयत्न से है जो आर्थिक उद्देश्य में किया जाए। कोई भी कार्य चाहे वह शारीरिक हो या मानसिक, जिसके बदले में मौद्रिक पारिश्रमिक मिले, श्रम कहलाता है। इस दृष्टि से मजदूर, प्रबन्धक, वकील, अध्यापक, डॉक्टर, नौकर आदि सभी के प्रयत्न श्रम के अन्तर्गत आ जाते हैं। मार्शल की परिभाषा के अनुसार "श्रम से हमारा अर्थ मनुष्य के उस मानसिक और शारीरिक प्रयास से है जो अन्न या पूरक, कार्य से प्रत्यक्ष प्राप्त होने वाले आनन्द के अतिरिक्त, किसी लाभ की दृष्टि से किया जाए।"² इस प्रकार श्रम के लिए दो बातों का होना आवश्यक है—(क) मानवीय श्रम में शारीरिक और मानसिक दोनों प्रकार के प्रयत्न सम्मिलित हैं, एवं (ख) केवल वे ही प्रयत्न सम्मिलित हैं जिनके उद्देश्य आर्थिक हैं।

श्रम का महत्व आज के युग में स्वयं स्पष्ट है। समाचार-पत्रों का उठा लीजिए, श्रम सम्बन्धी सूचनाओं की प्रमुखता पाई जाती है। श्रम के बढ़त हुए महत्व पर प्रो गैलब्रेथ ने कहा था—"आजकल हमें अपने औद्योगिक विकास का अधिकांश, अधिक पूँजी विनियोग से नहीं बल्कि मानवीय प्रसाधन में उत्थिति करने से उपलब्ध

1 पाँचवी योजना के प्रति दृष्टिकोण (1974-79), भारत सरकार योजना आयोग (जनवरी, 1973), पृष्ठ 54

2 Galbraith 'Productivity' Spring Number 1968, p 510

3 Marshall . Principles of Economics, p. 54

होना है। इस प्रस्तापन में हमें विनियोग की अवस्था बड़ी अधिक प्रतिकूल मिलती है।¹⁰³ वर्धापत और मुजान श्रम व माध्यम से माध्यमों का अधिकतम उपयोग करके अर्थ-व्यवस्था को सम्पन्न और सकल बनाया जा सकता है। श्रमियों की सहायता से देश की विभिन्न योजनाएँ पूरी की जाती हैं। श्रम के आर्थिक महत्त्व को इन बिन्दुओं में रखा जा सकता है—

1. अधिक उत्पादन की माँग (Demand for Increased Production)—

आधुनिक युग में उत्पादन में तेजी से वृद्धि करने की माँग और पड़ रही है। औद्योगिक विकास हेतु उत्पादन में वृद्धि होना आवश्यक है। औद्योगिक उत्पादनता को प्रभावित करने वाले तत्वों में श्रम की कार्यकुशलता का महत्वपूर्ण स्थान है। भारत में राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि आन्दोलन चलाने के लिए राष्ट्रीय उत्पादनता परिषद् (National Productivity Council) की भी स्थापना की गई है।

2. तीव्र औद्योगीकरण (Rapid Industrialisation)—

वर्तमान युग औद्योगीकरण का युग है। विश्व में तीव्र औद्योगीकरण की होड़ भी लग गई है। वृद्धि-प्रधान देशों, जैसे—चीन, भारत, पाकिस्तान आदि ने भी अपनी-अपनी अर्थ-व्यवस्थाओं का तीव्र औद्योगीकरण करने की विभिन्न योजनाओं के नियन्त्रण का मार्ग अपनाया है। तीव्र औद्योगीकरण द्वारा देशवासियों के जीवन-स्तर को उन्नत बनाया जा सकता है। उत्पादन के साधनों में श्रम और पूँजी महत्वपूर्ण हैं, लेकिन श्रम सबसे महत्वपूर्ण उत्पादन का साधन है। इससे सक्रिय सहयोग के बिना उत्पादन की कोई भी प्रिया मुष्काह रूप से नहीं चलाई जा सकती।

3. आधुनिकीकरण (Modernisation)—

वर्तमान युग में गला-बाट प्रतिस्पर्धा (Cut-throat Competition) का बोलचाल है। इस प्रतिस्पर्धा में वही देश सफल हो सकता है जिसने तीव्र औद्योगीकरण के साथ-साथ उत्पादन के साधनों का आधुनिकतम उपकरणों, विधियों के साथ उपयोग किया है। आधुनिकतम उत्पादन व तरीकों व वस्तु का उत्पादन बड़े पैमाने पर निम्न लागत पर दिया जा सकता है और वस्तु की कीमत भी मर्यादी होती है। इससे लिए श्रम विभाजन, विनिष्ठीकरण, तृतीकीकरण, विवकीकरण और प्रमाणीकरण का सहारा लेना नितांत आवश्यक है। विवकीकरण व आधुनिकीकरण से श्रम प्रभावित होता है। परिणामस्वरूप श्रम अधिक जागरूक हो गया है।

4. प्रत्यक्ष में श्रमियों की भागीदारी (Participation of Labour In Management)—

प्राचीन समय में औद्योगिक लाभ तथा उद्योग-पद्धतों के प्रबंध का कार्य पूँजीपतियों व प्रबन्धकों के हाथ में था। उस समय 'थम्बूट का नियम' (Rule of Thumb) का बोलचाल था। वर्तमान समय में इन विचारपारा में परिवर्तन किया गया है। अब औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) का विचार औद्योगिक क्षेत्र में पनपने लगा है। इसके अन्तर्गत श्रम की बेरह माँग

4 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

उत्पादन का एक साधन ही नहीं समझा जाता बल्कि उसको औद्योगिक प्रजातन्त्र के अन्तर्गत प्रबन्ध के क्षेत्र में भी महत्वपूर्ण भागीदार समझा जाने लगा है। भारत सरकार ने भी अपनी थम नीति में एक नया अध्याय थमिको को औद्योगिक क्षेत्र में प्रबन्धको के साथ भागीदारी देकर जोड़ दिया है। थमिको को 'प्रबन्ध में भागीदारी' न केवल सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में ही दी है बल्कि निजी क्षेत्र के उद्योगों में भी यह भूमिका प्रदान की गई है।

5. औद्योगिक शांति की आवश्यकता (Need for Industrial Peace)—तीव्र औद्योगीकरण के माध्यम से देश का तीव्र आर्थिक विकास इस बात पर निर्भर करता है कि उस देश में औद्योगिक वातावरण कैसा है। औद्योगिक उत्पादन में वृद्धि उत्पादन के साधनों के सक्रिय सहयोग पर निर्भर है। उत्पादन में माधनो में थम और पूँजी महत्वपूर्ण भूमिका प्रदा करते हैं। इन दोनों साधनों में यदि सक्रिय सहयोग नहीं होगा तो उत्पादन में बाधा पड़ेगी। मालिक और मजदूरी में अच्छे सम्बन्ध न होने पर आए दिन हड़तालें, तालाबन्दी, घेराव, धीमी गति से कार्य करना आदि औद्योगिक उत्पादन में बाधाएँ डालते हैं। इस आपसी मनभेद को दूर कर, स्वच्छ एवं मधुर औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करने सम्बन्धी चुनौती का सामना प्रत्येक राष्ट्रीय सरकार के सामने है।

6. थम कानूनों की बाढ़ (Plethora of Labour Laws)—थमिको के कार्य की दशाओं एवं उनके जीवन-न्तर को उन्नत करने की ओर अन्तर्राष्ट्रीय थम संगठन (International Labour Organisation) एक महत्वपूर्ण कार्य कर रहा है। प्रत्येक देश में इस संगठन द्वारा निर्धारित प्रस्तावों को लागू करने के लिए सरकार को थम कानूनों में संशोधन करने तथा नए कानून बनाने पड़ते हैं। सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में भी कुछ वर्षों में संशोधन हुए हैं ताकि थमिकों व उसके आधितों की भविष्य की अनिश्चितता का सामना न करना पड़े।

7. थमिकों की राजनीति में रुचि (Interest of Labour in Politics)—किसी भी देश में थमिकों का बाहुल्य होना स्वाभाविक है। वे अपने मताधिकार द्वारा देश की राजनीति को प्रभावित करते हैं। इंग्लैंड में थमिकों की सरकार बनी है। हमारे देश में भी थमिक नेता विभिन्न दलों की ओर से चुनाव जीत कर संसद् तथा विधान-सभाओं में थमिकों का हित देखते हैं।

थम की विशेषताएँ

(Characteristics of Labour)

थम उत्पादन का एक महत्वपूर्ण एवं आवश्यक साधन है। यह अन्य साधनों की तुलना में भिन्न है। इसकी अपनी कुछ विशेषताएँ होती हैं, जो कि अन्य साधनों में नहीं पाई जाती हैं। इन विशेषताओं के कारण ही थम सम्बन्धी विभिन्न समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। थम की प्रमुख विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

1. थम उत्पादन का सक्रिय साधन (Active Factor)—उत्पादन के अन्य साधन जैसे भूमि व पूँजी निष्क्रिय (Passive) साधन हैं। वे अपने आप उत्पादन

नहीं कर सकन, लेकिन श्रम बिना अन्य साधनों की सहायता से भी उत्पादन कर सकता है।

2 श्रम को श्रमिक से पृथक् नहीं किया जा सकता (Labour is inseparable from the Labourer)—उत्पादन व अन्य साधनों का उनका स्वागिरी से पृथक् किया जा सकता है जैसा भूमि का भू माली तथा पूँजी का पूँजीगर्त से पृथक् किया जा सकता है लेकिन श्रम को श्रमिक से पृथक् नहीं किया जा सकता। यदि एक श्रमिक अपना श्रम बेचना चाहता है तो उस स्वयं को जाकर कार्य करना पड़ेगा।

3. श्रमिक श्रम बेचता है लेकिन स्वयं का मालिक होता है (Labourer sells his labour but he himself is his master)—श्रमिक अपना श्रम बेचता है। वह अपने को नहीं बेचता तथा जो भी गुण व कृतलता उसमें है, उनका वह मालिक होता है। श्रम पर दिया गया विविध (प्रतिभल व इनाम) इन दृष्टि से महत्वपूर्ण होता है।

4. श्रम नाशवान है (Labour is perishable)—श्रम ही एक ऐसा साधन है जिसका मूल्य नहीं किया जा सकता। यदि एक श्रमिक एक दिन कार्य नहीं करता है तो उसका उस दिन का श्रम मर्द के लिए खरा जाता है। उनी कारण श्रमिक अपना श्रम बेचने के लिए तैयार रहना है।

5 श्रमिक की सीबाबारी शक्ति दुर्बल (Labour has got weak bargaining power)—श्रमिक अपना श्रम बेचना है तथा श्रम के दैना पूँजीगर्त हात है। मालिकों की तुलना में श्रमिकों की सीबा करने की शक्ति कमजोर होती है क्योंकि श्रम की प्रकृति नाशवा है, वह प्रतीक्षा नहीं कर सकता वह प्राथिक दृष्टि से दुर्बल होता है, वह अज्ञानी, अनिश्चित व अनुभवहीन होता है। श्रम मागटन दुर्बल होने है, बेरोजगारी माई जाती है। इन्हीं बातों के कारण श्रमिकों का निम्न मजदूरी देकर पूँजीगर्त उनका भोगण करने हैं।

6. श्रम की पूर्ति में तुरन्त कमी करना सम्भव नहीं (Supply of labour cannot be curtailed immediately)—मजदूरी में कमी की कमी क्यों न करदी जाए श्रम की पूर्ति तुरन्त घटायी नहीं जा सकती। श्रम की पूर्ति में तीन बातें कम कमी की जा सकती हैं—जनसंख्या को कम करना, कार्यक्षमता में कमी करना तथा श्रमिकों को एक व्यवसाय से दूसरे व्यवसाय में स्थानांतरित करना परन्तु इनमें समय लगता है।

7 श्रम पूँजी से कम उत्पादक (Labour is less productive than capital)—श्रम को अधिक उत्पादन हेतु पूँजी का सहारा लेना पड़ता है। पूँजी की तुलना में श्रम कम उत्पादक होता है। मशीन से अधिक उत्पादन सम्भव होता है।

8 श्रम पूँजी से कम गतिशील (Labour is less mobile than capital)—श्रम मातृवीय साधन होने के कारण कम गतिशील होता है। यह यातावरण, पंगन, आदय, दधि, धर्म, भाषा आदि तन्त्रों से प्रभावित होता है जबकि पूँजी नहीं।

6 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

9 **धम उत्पादन का साधन ही नहीं बल्कि साध्य भी** (Labour is not only a factor of production but is also an end of production)—धम न केवल उत्पादन में एक साधन के रूप में योग देना है बल्कि यह अन्तिम उत्पादित वस्तुओं का उपभोग भी करता है तथा उत्पादन सम्बन्धी समस्याओं का भी इससे घनिष्ठ सम्बन्ध होता है। धम की निर्धनता, आवास समस्या, बेकारी की समस्या आदि भी उसे प्रभावित करती हैं।

10 **धम मानवीय साधन** (Labour is human factor)—धम एक सजीव उत्पादन का साधन होने के कारण यह न केवल आर्थिक पहलू से प्रभावित होता है बल्कि नैतिक, सामाजिक, राजनीतिक और आर्थिक पहलुओं का भी इस पर प्रभाव पड़ता है। इसलिए धम समस्याओं के अध्ययन में इन सभी का समुचित समावेश करना होगा।

11 **धम में पूँजी का विनियोग** (Capital investment in labour)—अन्य उत्पादन के साधनों के समान धम की कार्यक्षमता में वृद्धि करनी पड़ती है। धम की कार्यक्षमता ही उसके जीवन स्तर को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती है। परम्परागत नियोजक (Traditional Employers) धम की कार्यकुशलता में वृद्धि पर किए गए व्यय को अपव्यय (Wastage) समझते हैं, लेकिन आधुनिक नियोजक (Modern Employers) धम की कार्यकुशलता में वृद्धि करने के लिए कई कल्याणकारी कार्य (Welfare activities) और शिक्षा तथा प्रशिक्षण पर व्यय करते हैं। इससे धमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और परिणामस्वरूप न केवल धमिकों को ही लाभ होता है बल्कि राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होती है तथा नियोजकों (Employers) को लाभ प्राप्त होता है। इस तरह के व्यय को 'मानवीय पूँजी' (Human Capital) अथवा मानवीय माधनो पर विनियोग (Investment on Human Factors) कहा जाता है। इसके अन्तर्गत कार्य की दशाओं में सुधार, आवास व्यवस्था में सुधार शिक्षा एवं प्रशिक्षण सम्बन्धी सुविधाओं में वृद्धि आदि सम्मिलित हैं। यही कारण है कि भारत सरकार ने भी धमिकों की शिक्षा हेतु एक केन्द्रीय बोर्ड (Central Board for Workers' Education) की स्थापना 1958 में की थी।

निष्कर्षतः, धम के साथ एक वस्तु के समान व्यवहार नहीं करना चाहिए क्योंकि वस्तु की विशेषताएँ धम की विशेषताओं से भिन्न होती हैं। यही कारण है कि वर्तमान समय में कल्याणकारी तन्त्र (Welfare State) की स्थापना में धम के सम्बन्ध में परम्परागत विचारधारा (Traditional Approach) जो कि वस्तुगत दृष्टिकोण (Commodity Approach) कहलाता था उसका महत्त्व भ्रम समाप्त हो गया है। इसके साथ ही आधुनिकतम दृष्टिकोण, जिसे कि मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण (Human Relation Approach) कहा जाता है, का मार्ग धीरे धीरे प्रशस्त हो रहा है। भारत में विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में धम नीति में नए-नए अध्याय जोड़कर इसी विचारधारा की पुष्टि की जा रही है।

श्रम का वर्गीकरण (Classification of Labour)

श्रम के मुख्य प्रकार निम्नलिखित बनाए जाते हैं—

(1) उत्पादक तथा अनुत्पादक श्रम—उस सम्बन्ध में अर्थशास्त्रियों में मतभेद रहा है। वर्णिकवादी अर्थशास्त्रियों का मत था कि वही श्रम उत्पादक है जो निर्माणक वस्तुओं का उत्पादन करता है। निर्वाणवादी अर्थशास्त्रियों ने प्राथमिक उद्योग (ट्वि) में श्रम श्रम का ही उत्पादक माना है। बाद में प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों ने भौतिक वस्तुओं (मजदूर, मशीन आदि) के उत्पादन में श्रम को उत्पादक वस्तुओं तथा अर्थशास्त्रियों (डॉक्टर, वकील आदि की सेवाएँ) में लगे श्रम को अनुत्पादक माना। मार्गस ने उत्पादक श्रम का और अधिक विस्तृत दृष्टिकोण दिया और यह मन रखा कि जो श्रम उपयोगिता का सृजन करता है और अपनी उद्देश्य-पूर्ति में सफल होता है उसे 'उत्पादक श्रम' करना चाहिए, इसकी विपरीत दशाओं में श्रम को अनुत्पादक मानना चाहिए।

प्राथमिक अर्थशास्त्रियों ने, मार्गस की भाँति, उत्पादक श्रम का प्रयोग अधिक विस्तृत दृष्टिकोण से ही किया है। प्राथमिक मन के अनुसार वह कोई भी प्रयत्न जो उपयोगिता का सृजन करे उत्पादक श्रम है और जो उपयोगिता का सृजन न करे वह अनुत्पादक श्रम है। यहाँ उपयोगिता का प्रासंगिक है 'आवश्यकता-पूर्ति की शक्ति' (Want satisfying power)। प्रो० टॉमस ने 'उपयोगिता सृजन' के स्थान पर 'मूल्य सृजन' (Production of Value) का प्रयोग अधिक उपयुक्त माना है। उनका मत है कि अनेक वस्तुओं में उपयोगिता तो बहुत अधिक हो सकती है पर मूल्य का अभाव हो सकता है, यतः उन सभी श्रमों को जो मूल्य-सृजन करें (न कि उपयोगिता सृजन करें), उत्पादक श्रम कहा जाता चाहिए। कभी-कभी श्रम उत्पादक और अनुत्पादक नहीं होता। उदाहरण के लिए यदि एक चोर चोरी करता है तो वह अपने उद्देश्य में तो सफल हो जाता है पर उस श्रम को उत्पादक नहीं कहा जाएगा क्योंकि यह काम समाज विरोधी है। प्रो० टॉमस ने ऐसे श्रम को समाज-विरोधी श्रम की संज्ञा दी है।

(2) कुशल एवं अकुशल श्रम—मानसिक एवं शारीरिक श्रम को पूरा करने में यदि शिक्षा, प्रशिक्षण, निपुणता आदि की आवश्यकता है तो वह कुशल श्रम है, जैसे अध्यापक, डॉक्टर, मशीन चालक आदि का श्रम। दूसरी ओर अकुशल श्रम वह है जिसे करने के लिए किसी विशेष प्रशिक्षण, ज्ञान अथवा निपुणता की आवश्यकता नहीं होती, जैसे घरेलू नौकर, कुन्नी, चपरासी आदि का श्रम। अकुशल श्रम की लागत कम होने के कारण ही उसकी मजदूरी कम होती है।

(3) मानसिक तथा शारीरिक श्रम—जिस श्रम में शरीर की अनेक शक्तियों अथवा बुद्धि की प्रधानता हो उसे मानसिक श्रम कहा जाएगा जैसे वकील, डॉक्टर, जज आदि का श्रम। दूसरी ओर जिस श्रम में शक्तियों अथवा बुद्धि की अनेक शरीर का अधिक प्रयोग होता हो उसे शारीरिक श्रम कहा जाएगा, जैसे उद्योग में काम करने वाले मजदूर, कुन्नी, घरेलू नौकर आदि का श्रम। यह बात

8 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

ध्यान रखने की है कि कोई भी श्रम पूरी तरह मानसिक अथवा शारीरिक नहीं हो सकता। प्रत्येक श्रम में दोनों ही प्रकार के श्रम का प्रयोग होता है—अन्तर केवल मात्रा अथवा श्रेणी का है अर्थात् कोई श्रम बुद्धि प्रधान हो सकता है तो कोई शरीर-प्रधान।

श्रम की कार्यक्षमता और उसको प्रभावित करने वाले तत्त्व (Efficiency of Labour and Factors Influencing It)

श्रम की कार्यक्षमता का अभिप्राय है श्रमिक उत्पादन शक्ति अथवा श्रम की उत्पादन शक्ति अथवा श्रम की उत्तमता तथा उत्पादकता। एक श्रमिक, दी गई परिस्थितियों और समय के अन्तर्गत, यदि दूसरे श्रमिक की अपेक्षा अधिक अच्छी किस्म की वस्तु का अधिक उत्पादन करता है तो उस श्रमिक को दूसरे की अपेक्षा अधिक कार्यकुशल कहा जाएगा।

श्रम की कार्यक्षमता को प्रायः मुद्रा में मापा जाता है जिसमें उत्पादन की मात्रा और बिस्म की तुलना श्रम लागत के साथ करनी होती है। विभिन्न उद्योगों के श्रमिकों की कार्यक्षमता को औसत और सीमान्त उत्पादकता द्वारा मापा जा सकता है। यदि एक उद्योग का औसत उत्पादन 20 इकाई है और दूसरे उद्योग का औसत उत्पादन केवल 10 इकाई है और इकाइयों का मूल्य समान है तो हम पहले उद्योग श्रमिकों को अधिक कार्यक्षमता या कुशल कहेंगे। इसी तरह एक उद्योग में श्रम की कामकुशलता को लागत के आधार पर मापा जाता है। उदाहरण के लिए यदि उत्पादन के सभी साधनों को पारिश्रमिक देने के उपरान्त मजदूरी के बराबर ही बचत है तो श्रम को अधिक कुशल माना जाता है पर यदि मजदूरी देने के बाद भी कुछ शेष रहता है तो श्रम को कार्यकुशल कहा जाता है।

श्रम की कार्यक्षमता को प्रभावित करने वाले तत्त्व

श्रमिकों की कार्यक्षमता अनेक तत्त्वों से प्रभावित होती है जिन्हें पाँच मुख्य शीर्षकों के अन्तर्गत विभाजित किया जा सकता है—

(1) श्रमिकों के व्यक्तिगत गुण, (2) देश की परिस्थितियाँ, (3) कार्य करने की दशाएँ, (4) प्रबंध की योग्यता एवं (5) विविध कार्यों।

(1) श्रमिकों के व्यक्तिगत गुण—व्यक्तिगत गुण किसी भी श्रमिक की कार्यक्षमता पर गहरा प्रभाव डालते हैं। प्रमुख गुण इस प्रकार हैं—

(1) पैतृक एवं जातीय गुण—पैतृक गुणों से श्रमिक की कार्यक्षमता पर प्रभाव पड़ता है। सामान्यतः अच्छे कृषक का पुत्र अच्छा कृषक होता है। इसी तरह स्वस्थ, योग्य और शिक्षित माना पिता की संज्ञान भी प्रायः स्वस्थ, योग्य और शिक्षित होती है। पुनश्च, व्यक्ति जन्म से ही प्रायः जातीय गुणों को ग्रहण कर लेता है। वैश्य जाति के लोग प्रायः व्यापार में दखलान हैं ता क्षत्रिय जाति के व्यक्ति अच्छे सैनिक सिद्ध होते हैं। हमारे देश में बहुमुख्यक श्रमिकों के माता पिता स्वस्थ और शिक्षित नहीं हैं और भारतीय श्रमिकों की अकुशलता का यह एक बड़ा कारण है।

(ii) स्वास्थ्य एवं जीवन स्तर—यदि श्रमिक स्वस्थ और उत्तम जीवन स्तर ऊँचा है तो स्वाभाविक है कि उसकी कार्यक्षमता बिरहित होगी। भारतीय श्रमिका काय शक्तता कम होने के मूल में एक बड़ा कारण यही है कि उन्हें कम वेतन मिलता है अतः वे तो बस पोष्टिक भोजन और स्वच्छ निद्रा स्थान का ही उपभोग कर पाते हैं और न ही अपनी कार्यक्षमता का विकास के लिए समुचित प्रशिक्षण पाने का ही वातावरण रहता है।

(iii) शिक्षा एवं प्रशिक्षण गिरावट और प्रशिक्षित व्यक्ति प्रायः किसी भी कार्य का शीघ्रतापूर्वक समझ जाते हैं तथा अपनी बुद्धि और निरपेक्ष शक्ति का प्रयोग करके उस कार्य का उत्तम ढंग से भी सम्पन्न करते हैं। शिक्षा प्रयोग रूप से और प्रशिक्षण अप्रत्यक्ष रूप से श्रमिक की कार्यक्षमता को बढ़ाने में सहायक है।

(iv) नैतिक गुण—नैतिकता किसी भी सामान का अनुकूल रूप में प्रभावित करने की क्षमता रखती है। सच्चा ईमानदार और धर्म विश्वासपूरा श्रमिक अपने कार्य का जिना दृष्टिबिचार से तथा कुशलतापूर्वक सम्पन्न करने का क्षमता रखता है यनिष्ठता उसके जो कामचोर और धर्म विश्वास की कमी से पीड़ित हो।

(2) देश की परिस्थितियाँ—यदि देश की प्राकृतिक राजनीतिक सामाजिक एवं धार्मिक परिस्थितियाँ अनुकूल होती हैं तो श्रम की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है। ये परिस्थितियाँ श्रमिकों की कार्यक्षमता को निम्नानुसार प्रभावित करती हैं—

(i) गम जलवायु—गम जलवायु वाले देशों के श्रमिक प्रायः सुस्थ, धान्यी और कमजोर होते हैं। समशीतोष्ण जलवायु में रहने वाले श्रमिक प्रायः स्वस्थ और श्रमयोग्य होते हैं। ऐसा जलवायु शक्तिवर्धक होता है जिससे कार्यक्षमता बढ़ती है। उष्ण देशों के लोग शरीर के अंदर पूर्ति बनाए रखने के लिए अधिक कार्य करने को प्रेरित होते हैं और उनकी अधिक धारणाशक्तता भी अधिक श्रम की माँग करती है। गम देशों के काम स्वस्थता का अनैतिक साधनों से तात्कालिक श्रमिकों के अनुकूल बनाए रखा जा सकता है।

(ii) सामाजिक एवं धार्मिक वातावरण—सामाजिक रीति रिवाज धार्मिक प्रवृत्तियाँ आदि देश के श्रमिकों की कार्यक्षमता को प्रभावित करती हैं। कार्य के चुनाव पर प्रभाव भी कार्य की छवि पर नियंत्रण आदि का कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ सकता है। उदाहरण के लिए भारत में जाति प्रथा और धार्मिक संकीर्णता श्रमिकों की शक्तिशालिता में बाधा है और उनमें मजदूरता की प्रवृत्ति जगाने के लिए कार्यक्षमता तथा प्रगति की आकांक्षाओं पर विपरीत प्रभाव डालती है।

(iii) राजनीतिक परिस्थितियाँ—जिस देश में शांति और मुख्यतः शांति का वातावरण होता है वहाँ श्रमिक अपने शक्तियों का ठीक ढंग से पालन कर पाते हैं और उन्हें कार्यक्षमता विकसित करने के पर्याप्त अवसर मिलते हैं। दूसरी ओर

अशान्ति, अराजकता आदि के वातावरण में श्रमिकों की कार्यक्षमता का ह्रास होता है।

(3) कार्य करने की दशाएँ—कार्य करने की दशाएँ श्रमिकों की कार्यक्षमता को अनुकूल या प्रतिकूल रूप से प्रभावित कर सकती हैं—

(i) रवि के अनुकूल कार्य—श्रमिक को अपनी इच्छा और रवि के अनुकूल कार्य मिलता रहे तो उसकी कार्यक्षमता विकसित होती है। अशुभयोगों कायों से श्रमिकों की कार्यक्षमता का ह्रास होता है।

(ii) उचित पारिश्रमिक—श्रमिक व अनुकूल उचित पारिश्रमिक मिलान पर श्रमिकों में पाय के प्रति लगन और उत्साह बना रहता है। आय अधिक होने से सुख सुविधाओं के कारण उनके स्वास्थ्य पर उचित प्रभाव पड़ता है जिससे उनकी कार्य क्षमता बढ़ती है। खोस पेन्शन, सामाजिक सुरक्षा सामाजिक बीमा आदि की दशाएँ श्रमिकों को अधिक कार्य करने की प्रेरणा प्रदान करती हैं।

(iii) कार्य स्थान—श्रमिक जिस स्थान पर कार्य करता है यदि वही का वातावरण गर्मा और अस्वास्थ्यकर है तो निश्चित रूप में उसकी कार्यक्षमता कम होगी। पर यदि स्थान स्वच्छ है हवादार और स्वास्थ्यकर है तो श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ेगी। वे प्रसन्नचित्त होकर काम करेंगे जिससे उत्पादन भी अधिक होगा।

(iv) अच्छी मशीनों, अच्छे औजारों आदि की प्राप्ति—जिन श्रमिकों के पास काम करने के लिए अच्छी मशीनें, अच्छे औजार आदि उपलब्ध होंगे उनकी कार्यक्षमता उन मजदूरों की कार्यक्षमता से अधिक होगी जिनके पास काम करने के लिए पुरानी किस्म की मशीनें हैं और जिनके औजार अच्छे नहीं हैं। अधिकांश भारतीय कारखानों का आधुनिकीकरण न होने से और कार्य करने की समुचित सुविधाओं का अभाव होने से श्रमिकों की कार्यक्षमता नीची है।

(v) कार्य की अवधि—श्रमिकों की यदि उचित समय से अधिक कार्य करना पड़े और विश्राम तथा अवकाश की निश्चितता न हो तो उनकी कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ेगा।

(vi) भावी उन्नति की दशा—श्रमिकों के लिए भावी उन्नति की आशा एक प्रेरक शक्ति होती है। यदि कार्य करते रहने पर भी निश्चित में उन्नति की आशा न हो तो श्रमिकों की कार्य के प्रति रुचि नहीं बनी रहती और न ही वह कार्य कुशलता पर ध्यान देगा।

(vii) कार्य परिवर्तन एवं स्वतन्त्रता—यदि श्रमिकों के कार्य में थोड़ा बहुत परिवर्तन किया जाना रहे तो कार्य के प्रति उनमें पुष्कलता या उदासीनता के भाव जाग्रत नहीं होंगे। कार्य करने की इच्छा बनाए रखने के लिए यह भी उचित है कि श्रमिकों को समुचित स्वतन्त्रता दी जाए।

(4) प्रवर्धन की योग्यता—श्रमिकों की कार्य-कुशलता सगठनकर्ता अथवा प्रवर्धकता की योग्यता पर भी निर्भर करती है। यदि प्रवर्धक योग्य और अनुभवी

हैं तो वह श्रमिकों के बीच उनकी रुचि और योग्यता के अनुसार कार्य का वितरण करेगा। पर निपुण प्रबन्धकर्ता उत्पादन के अन्य साधनों के साथ श्रम को अनुकूलतम अनुपात में मिलाने की चेष्टा करेगा और श्रमिकों को उचित मुविधायें देने की व्यवस्था करेगा। इन सब बातों के फलस्वरूप श्रमिकों की कार्य-युगलता विकसित होगी। यदि प्रयत्न उपयोग्य और प्रकुशल है तब न तो वह श्रमिकों का उचित संगठन और समन्वय ही कर पाएगा और न ही ऐसी दशाएँ उत्पन्न कर सकेगा जो श्रमिकों की कार्यक्षमता को बढ़ाती हैं।

(5) विविध कारण—बुद्ध और भी तत्त्व हैं जो श्रमिकों की कार्यक्षमता को प्रभावित करते हैं। ये निम्न हैं—

(i) श्रमिक सघों का प्रभाव—विघटनकारी श्रमिक तथा श्रमिकों की कार्यक्षमता का ह्रास करेगे जबकि व्यवस्थित और शक्तिशाली श्रमिक सघ श्रमिकों की सौदेगारी की शक्ति को बढ़ा सकेगे। उनका लिए स्वस्थ कार्य दशाएँ उत्पन्न करा सकेगे, और इस प्रकार श्रमिकों की कार्यक्षमता का विकसित करने में सहायक होगा।

(ii) श्रमिकों तथा मालिकों में सम्बन्ध—यदि श्रमिकों और मालिकों के बीच सहयोगपूर्ण सम्बन्ध हैं तो श्रमिकों की कार्यक्षमता प्रयत्न होगी और उत्पादन प्रवृद्धा और अधिक हो सकेगा। इसके विपरीत इन दोनों के सम्बन्ध तनावपूर्ण हैं तो हड़तालें प्रसहयोग आदि के दौर चलेंगे जिससे न केवल उत्पादन घटेगा बल्कि श्रमिकों की कार्यक्षमता पर भी विपरीत प्रभाव पड़ेगा।

(iii) सरकारी नीति—सरकार उपयोगी श्रम अधिनियम पारित कर श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि कर सकती है। सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के अन्तर्गत, श्रमिकों को शोषण से मुक्त करने सम्बन्धी कानूनों के निर्माण आदि द्वारा सरकार श्रमिकों की कार्यक्षमता में उत्तेजनीय वृद्धि ला सकती है। पर यदि निष्प्रिय है तो श्रमिकों के शोषण किए जाने का द्वार सदैव खुले रहेंगे।

(iv) श्रमिकों का प्रवास होना—यदि श्रमिक किसी व्यवसाय में जमकर कार्य करने की प्रवृद्धि लुप्त हो तो वे और जल्दी ही जल्दी व्यवसाय तथा स्थान परिवर्तन करते हैं तो वे किसी भी काम में निपुण नहीं हो सकेगे।

(v) भारत में श्रमिकों की कार्यक्षमता—भारत में श्रमिकों की कार्यक्षमता विकसित राष्ट्रो के श्रमिकों की कार्यक्षमता की तुलना में बहुत कम है। सामाजिक और प्राकृतिक कारणों से पता चलता है कि लोह उत्पाद उद्योग में अमेरिकी श्रमिकों की कार्यक्षमता अन्य देशों के श्रमिकों से लगभग 10 गुनी अधिक है। बहुत कुछ इसी प्रकार की स्थिति अन्य दूसरे उद्योगों में है। भारतीय श्रमिकों में अशिक्षा, प्रतिभा की कमी, स्वस्थ कार्य दशाओं की कमी, कम वेतन आदि विभिन्न कारणों से निरक्षरता का यातावरण प्रचल है। उनकी कार्यक्षमता में वृद्धि के लिए राजनीतिक और आर्थिक परिस्थितियाँ, बाजारों की दशाएँ, संगठन की योग्यता आदि विभिन्न तत्वों में प्रभावी परिवर्तन करने होंगे।

श्रम की माँग एवं पूर्ति (Demand and Supply of Labour)

श्रम की माँग (Demand of Labour)

श्रम की माँग किसी वस्तु या सेवा के उत्पादन के द्वारा की जाती है क्योंकि श्रम की सहायता से उत्पादन-कार्य सम्भव होता है। दूसरे शब्दों में श्रम की माँग उसकी उपयोगिता के कारण नहीं की जाती है बल्कि श्रम की उत्पादकता पर ही उसकी माँग निर्भर करती है अर्थात् श्रम की माँग एक व्युत्पन्न माँग (Derived Demand) है। जिस वस्तु का उत्पादन श्रम की सहायता से किया जाता है उस वस्तु की माँग पर श्रम की माँग निर्भर करती है। यदि वस्तु की माँग अधिक है तो श्रम की माँग भी अधिक होगी अन्यथा नहीं। (एक फर्म श्रम की उन समय तक माँग करती रहती है जब तक कि श्रम की दी जाने वाली मजदूरी उसकी सीमान्त घागम उत्पादकता (Marginal Revenue Productivity) से कम रहती है। एक दी हुई मजदूरी दर पर विभिन्न उत्पादकों द्वारा जितनी मात्रा में श्रम की माँग की जाती है उसके योग को श्रम की कुल माँग (Total Demand for Labour) कहते हैं।) दूसरे शब्दों में, एक उद्योग की विभिन्न फर्मों के माँग वक्रों को मिलाकर सम्पूर्ण उद्योग का जो माँग वक्र बनेगा वही श्रम की माँग वक्र बनाएगा। श्रम की माँग से प्राप्त करने वाले तत्त्व निम्नलिखित हैं—

1. श्रम की उत्पादकता और उसको दिया जाने वाला पारिश्रमिक—श्रम की मजदूरी से यदि उसकी सीमान्त उत्पादकता का मूल्य (Value of Marginal Productivity or V M P) अधिक होता है तो श्रम की माँग अधिक होगी।

2. उत्पादन की मात्रा—यदि किसी वस्तु का अधिक उत्पादन किया जाना है और उसमें अधिक अधिक लगाए जाते हैं तो श्रम की अधिक माँग की जाएगी।

3. उत्पादन विधियाँ (Production Techniques)—जिस वस्तु का उत्पादन पूँजीगत उत्पादन विधि द्वारा होता है, उसमें मशीनें अधिक लगाई जाती हैं तथा श्रम की माँग कम की जाती है।

4. आर्थिक विकास का स्तर—ऊँची दर से आर्थिक विकास करने हेतु श्रम की अधिक माँग की जाती है तथा धीमी गति से विकास करने पर श्रम की माँग कम होती है।

5. उत्पादन के अन्य साधनों का पुरस्कार (Remuneration) तथा श्रम के प्रतिस्थापन की सम्भावना—यदि उत्पादन के अन्य साधन महँगे हैं तथा श्रम को उनकी जगह लगाकर उत्पादन सम्भव होता है तो श्रम की माँग अधिक होगी। इसके विपरीत अन्य साधन सस्ते तथा श्रम के स्थानापन्न सम्भव न होने पर श्रम की माँग कम ही होगी।

एक उद्योग में श्रम की माँग विभिन्न फर्मों के माँग वक्र का योग होती है। उद्योग में श्रम का माँग वक्र (Demand Curve of Labour) बाईं से नीचे दाईं

घोरे गिरना है जो मजदूरी तथा श्रम की माँग के बीच विद्यमान सम्बन्ध को प्रदर्शित करना है प्रचलित ड्रेंची मजदूरी पर कम श्रम की माँग की जाती है तदा नीची मजदूरी पर अधिक श्रम की माँग होगी। श्रम की माँग अपमान में बेताबदार होती है जबकि दीर्घकाल में यह नीचदार होती है।

श्रम की पूर्ति (Supply of Labour)

इसका अर्थ विभिन्न मजदूरी दरों पर किसी देश की कार्यशील जनसंख्या (Working Population) का कार्य के कुल घण्टा (Total working hours) पर बाँट कराने के लिए तैयार होना है। किसी भी देश में श्रम की पूर्ति अनन्त तत्वा पर निर्भर करती है, जैसे मजदूरी का स्तर, देश की कार्यशील जनसंख्या श्रमिकों की कार्यकुशलता कार्य करने के घण्टों की संख्या और देश की जनसंख्या में वृद्धि की दर आदि। देश की जनसंख्या में वृद्धि होने पर तथा कार्यशील जनसंख्या का भाग अधिक होने पर श्रम की पूर्ति में वृद्धि होगी तथा कार्यकुशलता में वृद्धि होने पर भी श्रम की पूर्ति के गुणात्मक पहलू (Qualitative Aspects) पर भी प्रभाव पड़ेगा। श्रम के कार्य-आराम अनुपात (Work Leisure Ratio) तथा श्रम यूनियन (Trade Unions) का भी श्रम की पूर्ति पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।

श्रम की पूर्ति के निर्धारक तत्त्व—किसी भी देश में श्रम की पूर्ति के निर्धारक तत्त्व या उसे प्रभावित करने वाले तत्त्व (घटक) चार हैं—

- 1 जनसंख्या
- 2 कार्य-आराम अनुपात,
- 3 श्रमिकों की कार्यकुशलता, एवं
- 4 वास्तविक मजदूरी की दर।

1 जनसंख्या तथा श्रम-पूर्ति—जनसंख्या और श्रम की पूर्ति में घनिष्ठ सम्बन्ध है—

(i) श्रम-घातों के समान रहने हुए जनसंख्या का आधार जितना अधिक होगा श्रम की पूर्ति भी उतनी ही अधिक होगी। उदाहरणार्थ भारत और चीन की जनसंख्या विश्व में सबसे अधिक है और इन देशों में श्रम की पूर्ति भी सर्वाधिक है।

(ii) जनसंख्या वृद्धि की गति जितनी तीव्र होगी उतनी ही श्रम-गति में भी तेजी से वृद्धि होगी। उदाहरणार्थ भारत में जनसंख्या वृद्धि की दर 1951-52 में 2.5 प्रतिशत है और श्रम की पूर्ति में भी इसी से वृद्धि हो रही है।

(iii) श्रम की पूर्ति और जनसंख्या वृद्धि में समयान्तर (Time Lag) होता है। आज का बच्चा जन्म लेता है वह लगभग 15 वर्ष बाद ही श्रम की पूर्ति में गहावर होता है। यह विरसित है कि प्रचलित प्रश्न-व्यवस्थाओं में अधिकांश श्रमिकों के बच्चे स्कूल आदि नहीं जाते बल्कि वे जल्दी से ही श्रम में प्रवेश कर जाते हैं। दूसरी ओर उद्योग और विभिन्न राष्ट्रों में बच्चे श्रम-शक्ति के रूप में प्रवेश करते हैं।

(iv) यदि कार्यशील जनसंख्या में मृत्युदर कम और जन्मदर अधिक है और साथ ही बच्चा की मृत्युदर में भी कमी है तो धर्म की पूर्ति तीव्र वेग से बढ़ती है। पिछड़ी धर्म-व्यवस्थाओं में बच्चों की मृत्युदर प्रायः बहुत अधिक होती है और नए बच्चों में लगभग 50 प्रतिशत ही धर्म करने की आयु तक जीवन रहते हैं।

(v) जनसंख्या की आयु-व्यवस्था (Age Composition) भी धर्म की पूर्ति को ही प्रभावित करती है। आर्थिक दृष्टि से प्रायः 15-60 आयु-वर्ग की जनसंख्या उत्पादक मानी जाती है और इस देश में इस आयु-वर्ग का प्रतिशत जितना अधिक होगा वहाँ धर्म की पूर्ति भी उतनी ही अधिक होगी। एक अध्ययन के अनुसार विभिन्न धर्म-व्यवस्थाओं की लगभग 62 से 65 प्रतिशत जनसंख्या इस आयु-वर्ग में आती है जबकि पिछड़े देशों में यह अनुपात 55 प्रतिशत के आसपास ही पाया जाता है। साथ ही जहाँ विकसित राष्ट्रों में इस आयु-वर्ग में काम न करने योग्य लोगों का प्रतिशत बहुत कम होता है वहाँ पिछड़े देशों में यह प्रतिशत काफी अधिक पाया जाता है।

(vi) जीवन काल का भी धर्म की पूर्ति पर प्रभाव पड़ता है। यदि देश में औसत आयु कम है तो कार्यशील जनसंख्या में यह धर्म बहुत कम समय तक रह पाएगा और यदि जीवन-काल अधिक है तो वह धर्म कार्यशील जनसंख्या में अधिक समय तक टिक सकेगा और धर्म की पूर्ति अपेक्षाकृत अधिक होगी। अर्द्ध-विकसित देशों में औसत आयु प्रायः नीची पाई जाती है। भारत में 1951 में औसत आयु 32 वर्ष की थी जो 1971 में बढ़कर 52 वर्ष हो गई।

(vii) लोगों की प्रकृति और धर्म की पूर्ति में भी सम्बन्ध है। यदि कार्यशील आयु वर्ग के व्यक्ति आलसी, कामचोर और कार्य करने के अनिच्छुक हैं तो धर्म की पूर्ति उनी सीमा तक कम हो जाएगी। वास्तव में लोगों में काम करने की रुचि और प्रबल इच्छा से धर्म शक्ति में वृद्धि होती है।

(viii) देश की जनसंख्या का विदेशों में प्रवास होने से धर्म की पूर्ति कम होती है। जबकि देश में विदेशों से जनसंख्या का आप्रवास होने पर धर्म की पूर्ति बढ़ती है।

(ix) जनसंख्या की मनोवैज्ञानिक स्थिति भी धर्म की पूर्ति को प्रभावित करती है। यदि जनसंख्या का मानसिक स्तर उँचा है और जीवन आनन्दपूर्ण और अभिलाषाओं से पूर्ण है तो धर्म-शक्ति का विकास होगा और यदि जनसंख्या मनोवैज्ञानिक निराशा से पीड़ित है तो धर्म की पूर्ति कम होगी।

2 कार्य एवं धाराम अनुपात—जिन प्रकार जनसंख्या धर्म की सामाजिक पूर्ति को प्रभावित करती है उसी प्रकार काम के घण्टों और शक्तिपूर्ण में भी सम्बन्ध है। यदि धर्मिक काम धाराम और अधिक कार्य करना चाहता है तो धर्म की पूर्ति बढ़ेगी और यदि धर्मिक धाराम व कम कार्य करता है तो धर्म की पूर्ति घटेगी। मजदूरी बढ़ने पर धर्मिक अधिक धाराम भी कर सकता है या अधिक कार्य कर सकता है। यह मजदूरी बढ़ने का प्रतिस्थापन प्रभाव (Substitute Effect of

Unincreased Wage Rate) कहलाता है। इस स्थिति में मजदूरी में वृद्धि होने पर श्रम की पूर्ति वक्र दाएँ ऊपर की ओर उठता क्योंकि अधिक मजदूरी बढ़ने के कारण अधिक काम करेगा। दूसरी ओर मजदूरी बढ़ने पर अधिक अधिक आयमानव भी हो सकता है जिसके परिणामस्वरूप श्रम-पूर्ति वक्र ऊपर उठने की वजाय बाईं ओर भुजा हुआ (Backward Bending) होगा और यह मजदूरी वृद्धि का माय प्रभाव (Income Effect) कहा जाएगा।

3. श्रम की कार्यकुशलता—कार्यकुशलता अधिक होने पर उत्पादन पर वंसा ही प्रभाव होगा जैसे कि श्रम की पूर्ति बढ़ाने पर अधिक उत्पादन सम्भव होगा। इसके विपरीत कार्यकुशलता कम होने पर अधिक श्रमिक लगाने के बावजूद भी उत्पादन अधिक प्राप्त नहीं किया जा सकेगा।

4. वास्तविक मजदूरी की दर—सामान्यता मजदूरी की दर में वृद्धि श्रम की कुल पूर्ति को बढ़ाती है। प्रायः होता यह है कि प्रारम्भ में वास्तविक मजदूरी की दर बढ़ाने के साथ साथ श्रम की पूर्ति भी बढ़ती है अर्थात् अधिक प्रतिदिन अधिक घण्टे कार्य करते हैं। लेकिन एक सीमा के बाद मजदूरी की दर में वृद्धि होने के फलस्वरूप श्रम की पूर्ति में कमी प्रारम्भ हो जाती है क्योंकि पहले की प्रेरणा कम समय तक काम करने पर ही, पहले जितनी आय प्राप्त होने लगती है अब श्रमिकों में कम समय काम करने, अधिक अवकाश लेने और विश्राम करने की प्रवृत्ति बढ़ती है। इस प्रकार प्रारम्भ में जहाँ श्रम की पूर्ति का वक्र घाटे की ओर ऊपर उठता हुआ होता है, वहाँ बाद में पीछे की ओर मुड़ता हुआ होता है अर्थात् एक सीमा के बाद श्रम की पूर्ति तथा मजदूरी की दर में अनुपातिक सम्बन्ध हो जाता है—

- (i) जनसंख्या के प्रकार में वृद्धि होती है, और
- (ii) श्रम की कार्यकुशलता में वृद्धि से श्रम की पूर्ति बढ़ जाती है।

श्रम बाजार (Labour Market)

श्रम बाजार वह बाजार है जहाँ पर श्रम का तय-विषय किया जाता है अर्थात् श्रम को बेचने वाले (श्रमिक) व श्रम को खरीदने वाले (मानव निधोजक) श्रम का मोटा करते हैं। श्रम के त्रेता और विप्रेता के सम्बन्ध एक वस्तु के त्रेता-विप्रेता की भाँति अस्थायी नहीं होते हैं। त्रेता-विप्रेता जो कि श्रम का मोटा करते हैं, व्यक्तिगत तत्त्वों से काफी प्रभावित होते हैं।

श्रम बाजार की विशेषताएँ (Characteristics of Labour Market)

श्रम बाजार, जिसमें श्रम की माँग और पूर्ति वाले पक्षों का अध्ययन किया जाता है, के स्थायी होते हैं और इस बाजार की अप्रतिष्ठित विशेषताएँ हमें देतने को मिलती हैं—

१ धन में गतिशीलता का अभाव पाया जाता है। अर्थात् एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग की गतिशील नहीं हो पाता है। परिणामस्वरूप मजदूरी में भिन्नताएँ पाई जाती हैं तथा मालिक भी उसको कम मजदूरी देकर उत्पत्ति अधिक मोपरा करने में सफल हो जाता है। गतिशीलता में कमी धन की अक्षमता, अनभिज्ञता, भाषा, धर्म, रीति-रिवाज आदि कारणों का परिणाम होती है।

२. धन बाजार में धन मधो के सुदृढ़ होन वाले स्थानों को छोड़कर अनाधिकारी (Monopsony) की स्थिति देखने को मिलती है। जहाँ धन सघ सुदृढ़ होते हैं, वे अपनी पूर्ति पर नियन्त्रण करके अधिक मजदूरी लेने में सफल हो सके हैं और इस तरह एकाधिकारी (Monopoly) की स्थिति उत्पन्न कर सकते हैं। लेकिन व्यावहारिक जीवन में हमें यह स्थिति अपवाद के रूप में मिल सकती है। अधिकांशतः धन बाजार में अनाधिकारी (Monopsony) की स्थिति देखने का मिलेगा। इसमें प्रबन्धक मालिक संगठित होकर धन का प्रय करने हैं तथा उसको कम मजदूरी पर खरीदते हैं।

३ धन बाजार एक अपूर्ण बाजार होता है जिसमें सामान्य मजदूरी (Normal Wages) देखने को नहीं मिलती है। मजदूरी की विनिम्नताएँ देखने को मिलती हैं।

भारतीय धन बाजार (Indian Labour Market)

भारत एक विकासशील और अनाधिक्य वाला (Overpopulated) राष्ट्र है जहाँ पर भारी बेरोजगारी भी है। इस विशेषता का प्रभाव यहाँ के धन बाजार पर भी पड़ता है। भारतीय धन बाजार की निम्नलिखित विशेषताएँ हम देखने का मिलती हैं—

१. भारतीय अर्थव्यवस्था में विभिन्न क्षेत्रों में अल्प-बेरोजगारी (Under-employment) देखने को मिलती है। कृषि क्षेत्र में देश की ८०% जनसंख्या लगी हुई है लेकिन भी नकसे के अनुसार अल्प-विकसित या विकासशील देशों में १५ से २०% तक कृषि क्षेत्र में छिपी हुई बेरोजगारी (Disguised-unemployment) देखने को मिलती है। यहाँ तक कि धन की सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity) शून्य (Zero) है। गैर-कृषि क्षेत्रों में भी बेरोजगारी विद्यमान है।

२ भारतीय धन बाजार की दूसरी विशेषता यह है कि धन की पूर्ति सभी नौकरियों की संख्या से अधिक होते हुए भी कुछ नौकरियों के लिए धन का अभाव है, जैसे तकनीकी व सुपरवाइजरी पदों के लिए अधिक धन नहीं मिल पाता है।

३. अस्थिर धन शक्ति (Unstable Labour Force) भी भारतीय धन बाजार की एक विशेषता है जिनमें धनिक औद्योगिक कार्य हेतु तैयार नहीं होते

यद्यपि वे अधिकांशतः ग्रामीण क्षेत्रों में कार्य करना चाहते हैं। श्रमिकों को ग्रामीण क्षेत्रों से शहरी क्षेत्रों की ओर आकर्षित करना तथा एक स्थायी औद्योगिक श्रम शक्ति तैयार करना भी एक समस्या बन गई है।

4 भारतीय श्रम जनसंख्या (Labour Population) में अधिकांश श्रमिक युवक हैं। इस प्रकार के श्रमिकों के लिए सामाजिक निवेश (Social Investment) शिक्षा, प्रशिक्षण, चिकित्सा सुविधाएँ आदि के रूप में करना पड़ेगा।

श्रम बाजार का मजदूर पक्ष

(The Employee Side of the Labour Market)

श्रम बाजार भी अन्य बाजारों की भाँति है, लेकिन जब भी हम श्रम का अध्ययन करते हैं तो हम यह ध्यान रखना होगा कि हम कार्य करने वाले माध्यम का अध्ययन कर रहे हैं। इसमें श्रम की माँग और पूर्ति दोनों पक्षों को ध्यान में रखते हुए अध्ययन करना पड़ेगा। श्रम बाजार के मजदूर पक्ष में हम श्रम की पूर्ति पक्ष (Supply side of Labour Employee) का अध्ययन करते हैं।

श्रम शक्ति के रूप में सक्रिय भाग लेने की प्रवृत्ति जिसे श्रम शक्ति प्रवृत्ति (Labour force propensity) भी कहा जाता है न केवल जनसंख्या की वृद्धि की दर द्वारा ही प्रभावित होती है, बल्कि जनसंख्या वृद्धि के स्रोतों तथा इसके आयु एवं लिंग वितरण (Age and Sex distribution) द्वारा भी प्रभावित होती है।

सामाजिक रीति रिवाज भी जनसंख्या के कार्य करने वाले अनुपात को प्रभावित करते हैं। विभिन्न देशों में शिक्षा के अधिक प्रसार के कारण श्रम शक्ति के रूप में जनसंख्या का भाग कम होने लगता है जबकि एक विकासशील देश (जैसे, भारत) में जहाँ जनसंख्या का अधिकांश भाग अशिक्षित होता है श्रम शक्ति में जनसंख्या का अनुपात कार्य के रूप में लगेगा।

व्यावसायिक परिवर्तन (Occupational shifts) साधनों का आवंटन (Allocation of resources) तकनीकी परिवर्तन (Technological changes) आदि भी श्रम शक्ति में जनसंख्या का लगाए जाने वाले भाग को प्रभावित करते हैं। उदाहरणतः एक विकासशील देश में जहाँ श्रम प्रधान उत्पादन के तरीके (Labour intensive techniques of production) अपनाए जाते हैं, वहाँ श्रम की अधिक माँग होगी।

श्रम की व्यावसायिक गतिशीलता तथा भौगोलिक गतिशीलता (Occupational and Geographical mobilities of labour) में वृद्धि मजदूरों को श्रम से की जा सकती है, लेकिन मजदूरों में वृद्धि के अतिरिक्त जो अधिक प्रभावशाली तत्व इसमें शामिल हैं, वे हैं—सामाजिक रीति रिवाज, परिवार व स्थान से लगाव, धर्म भाषा, रहन सहन, साक्षरता। अब आयुनिष्ठता एवं शिक्षा व प्रसार व साक्षरता गतिशीलता में वृद्धि हो रही है।

प्रबंध और श्रम बाजार

(Management & Labour Market)

प्रबंध या नियोजक श्रम की माँग करता है। श्रम की सहायता से निवेश

18 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

उत्पादन करना है। एक गतिशील अर्थव्यवस्था में नियोजक श्रम की माँग करने में पूर्व यह अनुमान लगाएगा कि कितना उत्पादन उसे करना है। साथ ही उस वस्तु की माँग, उत्पादन लागत, उस वस्तु का बाजार, लाभ आदि सभी विषयों पर निर्णय करके श्रम की एक निश्चित संख्या की रोजगार प्रदान करेगा।

प्रबंधन व्यवसाय से संगठन के विषय में भी निर्णय लेगा कि संगठन का आधार तथा प्रकार क्या होगा? संगठन Staff या Line या Staff & Line आवां विभाजन संगठन (Functional Organisation) में से कोई भी अपनाया जा सकता है।

संदेशवाहन (Communication) कार्य करने वाली टीम नियोजकों का संगठन या संघ (Association of Employers), नियोजकों की श्रमिकों की भर्ती (Recruitment), चयन (Selection) प्रशिक्षण कार्यक्रम (Training Programme) कार्मिक व्यवहार (Personnel Practice) आदि के सम्बन्ध में भी एक निश्चित नीति का निर्धारण करना पड़ेगा। इन सबका प्रभाव न केवल व्यवसाय के संगठन पर ही पड़ना है बल्कि ये दोनों पक्षों—मालिक व मजदूर पक्ष को भी प्रभावित करने हैं। इन मजदूरों अनुकूल व सफल होने पर सम्पूर्ण व्यवसाय या उद्योग सफल होगा जिससे न केवल दोनों पक्ष बल्कि उभोक्त जनता व राष्ट्र भी लाभान्वित होंगे।

इस प्रकार श्रम की विशेषताएँ, श्रम बाजार की विशेषताएँ मालिक और मजदूर दृष्टिकोण व व्यवहार तथा व्यवसाय का संगठन व ढाँचा एक-दूसरे पर पूर्ण रूप से आश्रित हैं। ये एक दूसरे को पूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। प्रत्येक ही हुई स्थिति या दशाओं में उचित नीतियों व कार्यक्रमों की सहायता से किसी भी उद्योग का सफलतापूर्वक चलाया जा सकता है।

भारत में श्रमिकों का विभाजन : कार्यशील जनसंख्या (Distribution of Working Population in India)

देश के संविधान में उल्लिखित राज्य के नीति निर्देशक तत्वों पर ही भारत की श्रम नीति मूल रूप से आधारित है। नीति-निर्देशक तत्व समान कार्य के लिए समान वेतन, काम की समुचित और मानवीय स्थिति और सभी मजदूरों के लिए एक आजीविका मजदूरी का आदेश देते हैं। सरकार देश में मजदूरों के संगठित क्षेत्रों के कार्याणों को महत्त्व देती है, विशेष तौर पर स्वतन्त्रता के बाद से। यह इस तथ्य से भी प्रकाशित होता है कि 1947 के बाद सामाजिक सुरक्षा, सुरक्षा एवं कल्याण आदि के क्षेत्र में एक बड़ी सत्या में अधिनियम पारित हुए हैं जबकि औद्योगीकरण के प्रारम्भिक वर्षों में श्रम नीति मुख्यतः श्रम दोनों के संगठित क्षेत्रों के साथ जुड़ी हुई थी। संगठित क्षेत्रों के श्रमिकों की वास्तविक आय और कार्य स्थिति के सुधार को ध्यान में रखते हुए, अजगठित क्षेत्रों के श्रमिकों के हितों की ओर ध्यान दिया जा रहा है। अजगठित क्षेत्रों के लिए भी कुछ अधिनियम और नियम तैयार किए गए हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को इस क्षेत्र के बहुत से श्रमिक वर्गों पर लागू किया गया है।

तथापि भारत की अर्थ-यास्या के विस्तृत घाँकड़े केवल संगठित क्षेत्र के बारे में उपलब्ध हैं। श्रमिकों के कल्याण के लिए सरकार द्वारा पास किए गए अधिनियम कानून इसी क्षेत्र में श्रमिकों की भलाई के लिए हैं। इन श्रमिका के लिए अनेक सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ भी चले रही हैं। इनमें पेंसनी एक्ट मजदूरी अधिनियम और सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ, जैसे—कर्मचारी राज्य बीमा योजना कर्मचारी भविष्य निधि योजना श्रमिका और उनके परिवारों के लिए मृत्यु राहत और परिवार पेंशन सम्मिलित हैं। कुछ नियम असंगठित क्षेत्र के लिए भी बनाए गए हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 इस क्षेत्र के बहुत से श्रमिक वर्गों पर भी लागू होता है।

श्रम एक समवर्ती विषय है। श्रम कानून केंद्र सरकार और राज्य सरकारों के द्वारा बनाए जाते हैं और संचालित होते हैं। सामान्यतः श्रम कानून का विधान-विन करना राज्य सरकारों की जिम्मेदारी होती है तथा य कुछ केंद्रीय क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिक जैसे रेलवे, वन्दरगाह खान, नौकिया और बीमा कंपनियों सीधे केंद्रीय सरकार के अधिकार क्षेत्र में आते हैं।

भारत में श्रमिकों की संख्या 1981 में लगभग 24.46 करोड़ या देश की कुल जनसंख्या का 36.77 प्रतिशत थी। भारतीय अर्थ-व्यवस्था के संगठित क्षेत्र में सर्वाधिक श्रमिक संघटियों में काम करते हैं।¹ 1981 में, बालू संघटियों में, जिनके घाँकड़े उपलब्ध हैं प्रतिदिन का अनुमानित औसत राजस्वर 72.71 लाख था।

महाराष्ट्र में संघटनीय कर्मचारियों की संख्या सबसे अधिक थी (12,53,755)। इसके पश्चात् पश्चिम बंगाल (9,25,053) तमिलनाडु (7,19,611) गुजरात (6,68,059) तथा छत्तीसगढ़ प्रदेश (5,62,390) आते हैं। 1978 में सभी श्रमिकों में काम करने वाले श्रमिकों की प्रतिदिन औसत संख्या 7,41,777 थी (3,10,170 खानों के अंदर 2,06,121 खानों की संख्या पर तथा 2,25,486 खानों के बाहर) अग्रिम सारणी में श्रमिका की स्थिति (लिंग और कार्यभार) दिखाई गई है—

1. संघटनीय अधिनियम 1946 के अंतर्गत संघटनीय की परिभाषा इस प्रकार की गई है—“कोई भी ऐसा स्थान प्रमाण सहित, जहाँ पर 10 या 10 से अधिक श्रमिक काम करते हैं, जिसमें 2 से अधिक श्रमिकों को काम करते रहे हों, और उनके श्रमिकों को काम में निर्माण काम के लिए बिजली का उपयोग किया जा रहा हो। जहाँ श्रमिकों का प्रयोग न किया जाता हो वहाँ श्रमिकों की संख्या 20 या उससे अधिक होनी चाहिए।”

अधिनियम में श्रमिक उस श्रमिक को कहा गया है जिसका नियोजन प्रोत्साहन या किसी मशीनरी या उससे होने वाला स्थान की सहाई में उपयोग किया जाता हो, या किसी अन्य प्रकार के काम में, जिसका सम्बन्ध निर्माण प्रक्रिया के विषय में सम्बन्धित हो और जिसकी सीधे या अप्रत्यक्ष रूप से द्वारा नियुक्ति की जाती हो, चाहे उसे मजदूरी दी जाती हो या नहीं।

धमिक तथा गैर-धमिक संख्या का बंटवारा (1981 की जनगणना)

(ताल में)

श्रेणी	पुरुष		महिलाएं		योग	
	संख्या	कुल पुरुष जनसंख्या का प्रतिशत	संख्या	कुल स्त्री जनसंख्या का प्रतिशत	संख्या	कुल जनसंख्या का प्रतिशत
धमिक जनसंख्या						
कुल (क + ख)	1,810	52.65	636	19.77	2,446	36.77
(क) कुल मुख्य धमिक	1,775	51.62	450	13.99	2,225	33.45
(1) कृषक	776	22.56	149	4.65	925	13.9
(II) कृषक मजदूर	347	10.10	208	6.46	555	8.34
(III) घरेलू उद्योग	56	1.64	21	0.64	77	1.16
(IV) अन्य धमिक	596	17.32	72	2.24	668	10.04
(ख) सीमान्त धमिक	35	1.03	186	5.77	221	3.32
(ग) कुल गैर-धमिक जनसंख्या	1,629	47.35	2,578	80.23	4,207	63.23
(घ) कुल जनसंख्या (क + ख + ग)	3,439	100.00	3,214	100.00	6,653	100.00

मजदूरी के सिद्धान्त, सीमान्त उत्पादकता, संस्थात्मक और सौदेकारी सिद्धान्त, श्रम का शोषण, मजदूरी में अन्तर के कारण

(Wage Theories, Marginal Productivity,
Institutional and Bargaining Theories,
Exploitation of Labour, Causes of
Wage Differentials)

श्रम-उत्पादन में वृद्धि तभी स्वाभाविक है जब श्रमियों की समुचित कार्य के लिए समुचित मजदूरी दी जाए। पर्याप्त मजदूरी के अभाव में श्रमजीवियों में सामान्यतः यह भावना नहीं बनी जा सकती कि वे लगन से काम करेंगे। अतः पर्याप्त मजदूरी का उनकी कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। इसमें उचित समन्वय जायज होता है और मालिकों अथवा नियोजकों तथा श्रमिकों के मध्य में मजदूरी उत्पन्न होती है। वस्तुतः मजदूरी (Wages) यह मुरी है जिससे श्रमों और श्रम-समस्याएँ व्यवहार्य होती हैं। अर्थ-व्यवस्था चाहे विकसित हो चाहे विकासशील, मजदूरी पर निर्भर रहने वाले लोगों की मर्यादा प्रायः श्रमिक होती है और इस प्रकार समाज के अर्थ-व्यवस्था में इन लोगों का प्रमुख स्थान होता है। विभिन्न देशों में मजदूरी पर निर्भर लोगों की मर्यादा विकासशील देशों की तुलना में प्रायः इसीलिए अधिक होती है कि विकासशील देशों में जनसंख्या का एक बड़ा भाग कृषि पर निर्भर करता है। 'मजदूरी' अर्थशास्त्रियों के लिए एक विभागीय समस्या रही है और इसके विभिन्न सिद्धान्तों का प्रतिपादन किया गया है। मजदूरी के सिद्धान्तों के विकास पर ध्यान से पूर्व मूलभूत सिद्धांतों के रूप में आवश्यक है कि हम 'मजदूरी' के अर्थ और महत्व का अच्छी तरह समझें।

मजदूरी का अर्थ (Meaning of Wages)

'श्रम' उत्पादन का एक महत्वपूर्ण साधन है। पुनः उत्पादन में तो श्रम को जो भाग अथवा पारिश्रमिक दिया जाता है उसे मापारण या 'मजदूरी' कहते हैं। दूसरे शब्दों में, उत्पादन-प्रक्रियाओं के अन्तर्गत श्रमिक द्वारा दी गई सेवाओं का

22 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

जो मूल्य है वही मजदूरी है। प्रा फेलप्स (Prof Phelps) के अनुसार व्यक्तित्व सेवाओं के लिए दिया जाने वाला मूल्य ही मजदूरी है। प्रा के एन वेद के अनुसार एक श्रमिक को किसी वाय को माथा करने पर मुद्रा के रूप में पारिश्रमिक दिया जाता है।¹

प्रो सक्सना के अनुसार मजदूरी एक प्रसविदा आय (Contract Income) है जो कि मानव व मजदूर दोनों के बीच निश्चित की जाती है जिसके अंतर्गत श्रमिक मुद्रा या वस्तु के बदले अपना श्रम देता है। मजदूरी की एक विस्तृत परिभाषा में वे सभी पारिश्रमिक जिन्हें मुद्रा में व्यक्त किया जा सकता है और जो कि रोजगार के प्रसविदे के अनुसार एक श्रमिक का देय होता है।² इस प्रकार मजदूरी में यात्रा भत्ता प्राविडेंट फण्ड में दिया गया योगदान किसी मकान सुविधा या कल्याणकारी संगठनों को दिया जाने वाला द्रव्य का भाग शामिल नहीं किया जाता है। अग्रशास्त्र में मजदूरी शब्द व्यापक है तथा इसके अंतर्गत न केवल विभिन्न प्रकार के श्रमिकों को दिया जाने वाला पारिश्रमिक ही सम्मिलित किया जाता है बल्कि कर्मों तथा फकिट्रा के मजदूर उच्च अधिकारी सरकारी अधिकारी को दिया जाने वाला वतन व्यावसायिक लोगों (Professional People) जैसे वकील अध्यापक, डाक्टर आदि को दिया जाने वाला पुरस्कार (Remuneration), बोनस (Bonus) रायल्टी (Royalty) तथा कमिशन (Commission) आदि का शामिल किया जाता है।

मौद्रिक मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी (Money Wages and Real Wages)

नकद या मौद्रिक मजदूरी वह मजदूरी है जो श्रमिक को उसके श्रम के अन्त में मुद्रा के रूप में प्रदान की जाती है। हम 3 रुपये प्रति घंटा 10 रुपये प्रति दिन 300 रुपये प्रति माह मानें। लेकिन नकद मजदूरी में हम श्रमिक की वास्तविक आर्थिक स्थिति का पता नहीं लगता और इसलिए उसका मौद्रिक मजदूरी के साथ साथ उसकी वास्तविक मजदूरी के विषय में भी जानकारी प्राप्त करना आवश्यक हो जाता है।

वास्तविक मजदूरी (Real Wages) वह मजदूरी है जिसके अंतर्गत श्रमिक को उसकी सेवाओं के बदले कितनी वस्तु तथा सेवाएँ प्राप्त होती हैं अर्थात् श्रमिक की मौद्रिक मजदूरी के द्वारा श्रमिक कितनी वस्तुएँ तथा सेवाएँ खरीद सकता है। उदाहरणार्थ यदि एक श्रमिक को अपनी नकद मजदूरी से अधिक वस्तुएँ तथा सेवाएँ प्राप्त होंगी हैं और वह अपनी न्यूनतम आवश्यकताओं का आसानी से पूरा कर पाता है तो हम निष्पत्ति निकाल सकते हैं कि उसकी वास्तविक मजदूरी ऊँची है। इसके विपरीत यदि अधिक नकद मजदूरी के बावजूद भी वह अपनी न्यूनतम आवश्यकताओं

1 Vaid K N State and Labour in Ind 2 p 89

2 Saxena R C Labour Problems and Social Welfare p 512

मजदूरी का महत्त्व (Importance of Wages)

मजदूरी सम्बन्धी प्रश्न न केवल श्रमिकों के जीवन-स्तर तथा उनकी प्रति व्यक्ति आय में वृद्धि करने के रूप में ही महत्त्वपूर्ण है, बल्कि यह उत्पादन में वृद्धि के लिए भी आवश्यक है। श्रमिकों का जीवन-स्तर, उसकी कार्यक्षमता सभी मजदूरी पर निर्भर करती है। मजदूरी श्रमिकों को उनकी सेवाओं के लिए किया जाने वाला भुगतान है और वह उनकी आय है। दूसरी ओर नियोजक श्रमिकों की सहायता से उत्पादन प्रियाओं का सम्पादन करते हैं और उनके लिए यह उत्पादन लागत का एक अंग माना जाता है। श्रमिक समाज का एक महत्त्वपूर्ण अंग है। अब प्राचीन दृष्टिकोण—वस्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach) दिल्कुल समाप्त हो गया है। अब श्रमिक अपने कर्तव्यों तथा अधिकारों के प्रति सजग हो गया है तथा नियोजकों से सौदा करने में पीछे नहीं है। अब श्रमिक को उद्योग में एक सम्भेदार के रूप में माना जाने लगा है। मजदूरी में न केवल आर्थिक पटलू ही घाते हैं बल्कि यह गैर-आर्थिक पहलुओं को भी प्रभावित करने वाला प्रश्न है जिसका अध्ययन श्रमिक अपनी आय के दृष्टिकोण से तथा नियोजक (Employers) अपनी उत्पादन-लागत के दृष्टिकोण से करते हैं। मजदूर आर्थिक मजदूरी तथा नियोजक आर्थिक लाभ चाहने वाले उद्देश्यों में फँसे हुए हैं। इन दोनों पक्षों के उद्देश्य एक-दूसरे के विपरीत हैं। प्रो. जीन मार्शल के अनुसार, 'श्रमिक यह चाहते हैं कि मजदूरी को एक वस्तु का मूल्य नहीं माना जाना चाहिए बल्कि एक आय मानी जानी चाहिए, ताकि वे उद्यमियों के माध्यम से अपनी सेवाएँ देकर एक पूर्व-निर्धारित जीवन व्यतीत कर सकें।'¹

प्रो पन्ने के अनुसार मजदूरी का उपयोग, रोजगार एवं कीमतों पर भी महत्त्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।² अतः किसी भी देश में श्रमिकों के लिए एक प्रभावपूर्ण एवं प्रगतिशील मजदूरी नीति निर्धारण के लिए मजदूरी की समस्या का पूर्ण अध्ययन आवश्यक है।

मजदूरी निर्धारण के सिद्धान्त (Theories of Wage Determination)

मजदूरी की समस्याओं को दो भागों में बाँटा जा सकता है, प्रथम सामान्य मजदूरी की समस्या (Problem of general wages) और तुलनात्मक मजदूरी की समस्या (Problem of relative wages)। सामान्य मजदूरी की समस्या का सम्बन्ध इस बात से है कि राष्ट्रीय आय में से उत्पादन के साधन के रूप में श्रम को किन आधार पर हिस्सा दिया जाए। दूसरी ओर तुलनात्मक या सापेक्ष मजदूरी की समस्या इस बात का अध्ययन करती है कि विभिन्न स्थानों, समय तथा श्रमिकों की

1 Jean Marshal Wage Theory and Social Groups in Danlop, J T. (Ed), The Theory of Wage Determination, p 149

2 Part S. C., Indian Labour Problems, p 166-67.

मजदूरी किम आधारे पर निर्धारित की जाए।। सामान्य मजदूरा निर्धारण किम आधारों पर हुआ गया। अध्ययन मजदूरा व मिदानी (Theories of wages) के अंतर्गत किया जाता है। अतः यहाँ मध्यम में उन सभी मजदूरी के सिद्धान्तों का अध्ययन करना है जो विभिन्न अर्थशास्त्रियों द्वारा विभिन्न विचारों में प्रस्तावित किए गए हैं।

मजदूरी का जीवन निर्वाह सिद्धान्त अथवा लौह सिद्धान्त

(Subsistence Theory of Wages or the Iron Law of Wages)

सबसे पहले यह सिद्धान्त का प्रतिपादन फ्रीस के प्रकृतिशास्त्री अध्यापक (Physiocrats) ने किया था। उन्होंने फ्रीस में उस समय श्रमिकों का जीवन निर्वाह की स्थिति का ध्यान में रखते हुए इस सिद्धान्त का निर्माण किया। यह सिद्धान्त 19वीं शताब्दी में मर्यादा योगों द्वारा माना गया। प्रसिद्ध अर्थशास्त्री रिकार्डों ने भी प्रायः जनक माल्थुस के जनसंख्या के सिद्धान्त के आधार पर इस सिद्धान्त का समर्थन किया। समाजवादी अर्थशास्त्रियों ने भी इसी सिद्धान्त के आधार पर पूँजीवादी अर्थव्यवस्था की बड़ी आलोचना की और बाद में मार्क्स ने इस अर्थव्यवस्था के सिद्धान्त (Theory of Exploitation) पर आधारित किया। जर्मन अर्थशास्त्री लसाल (Lassalle) ने इस लौह सिद्धान्त (Iron Law of Wages) का नाम दिया।

इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी का निर्धारण श्रमिकों के उनके परिवारों का जीवन निर्वाह के लिए न्यूनतम साधनों के आधार पर होता है। मजदूरी अपनी हाना चाहिए जिससे श्रमिकों को निर्वाह हेतु न्यूनतम राशि प्राप्त हो सके। जीवन रहने के लिए आवश्यक राशि के बराबर मजदूरी दी जाना चाहिए। यदि मजदूरी में न्यूनतम जीवन निर्वाह व्यय से अधिक दी जाती है तो श्रमिकों का जीविक धन का प्राप्ति मिलना और उनके परिवारों में तथा श्रमिकों में वृद्धि होगी और कम परिणामस्वरूप मजदूरी गिरकर जीवन निर्वाह के बराबर हो जाएगी। यदि विपरीत यदि मजदूरी न्यूनतम जीवन निर्वाह से कम दी जाती है तो माँ के कारण जनसंख्या घटती होगी और कम पाण्डित्य में मृदुल बढेगी और फलस्वरूप श्रमिकों की पुनः मिलावट मात्र में मजदूरी में वृद्धि होगी और पुनः मजदूरी जीवन निर्वाह के बराबर हो जाएगी।

आलोचना (Criticism)—यह सिद्धान्त बड़ा ही निराशावादी है और अत्यन्त माँ के जनसंख्या सिद्धान्त पर आधारित है। यह आधार है मानते हैं कि मजदूरी में वृद्धि के साथ साथ जनसंख्या में भी वृद्धि होगी। श्रमोपेक्षा दशा का उदाहरण हमारे सामने है कि वहाँ मजदूरी और आय बढ़ने के साथ-साथ जनसंख्या में वृद्धि होने के स्थान पर जीवन स्तर उत्तम हुआ है और जनसंख्या में कमी हुई है।

1. यह सिद्धान्त श्रम के प्रतिपादकों पर आधारित है। इसमें श्रम के मान को उपेक्षा की गई है। किसी भी वस्तु के मूल्य निर्धारण में जिस प्रकार पूँजी और माँ के हाना आवश्यक है उसी प्रकार मजदूरी निर्धारण में भी दोनों पक्षों का होना जरूरी है। अतः मजदूरी निर्धारण का यह सिद्धान्त एक-पक्षीय (One sided theory of wage determination) है।

2 यह सिद्धान्त विभिन्न व्यवसायों में पाई जाने वाली मजदूरी की विभिन्नताओं (Wage differentials) के कारणों की व्याख्या करने में पूर्ण रूप से प्रसफल रहा है।

3 यह सिद्धान्त मजदूरी में वृद्धि से श्रमिक की कार्यकुशलता में वृद्धि और उत्पादन में वृद्धि के सम्बन्ध की उपस्था करता है। जब श्रमिकों की मजदूरी बढ़ेगी तो इससे उनका जीवन-स्तर उन्नत होगा तथा परिणामस्वरूप श्रमिकों की कार्य क्षमता में वृद्धि के माध्यम से राष्ट्रीय उत्पादन बढ़ेगा।

4 जीवन निर्वाह में अधिक मजदूरी देने से श्रमिकों की जनसंख्या में वृद्धि होगी और मजदूरी वापिस गिरकर जीवन निर्वाह व्यय के बराबर हो जाएगी—यह वास्तविकता से परे की बात है। आज हमारे सम्मुख विभिन्न विकसित देशों का उदाहरण है कि वहाँ मजदूरी में वृद्धि करने से जीवन-स्तर में वृद्धि हुई है न कि जनसंख्या में वृद्धि।

5 यह सिद्धान्त उत्पादन के तरीकों में सुधार, श्रमिक सघों तथा प्राविधिकारों आदि के कारण मजदूरी में वृद्धि होने के कारणों की व्याख्या करने में प्रसमर्थ है। आधुनिक समय में श्रमिक सघों, उत्पादन रीतियों में सुधार तथा विभिन्न प्राविधिकारों के कारण भी समय-समय पर मजदूरी दरों में परिवर्तन करने पड़त है।

6 जीवन निर्वाह के स्तर को भी जान करना कठिन है व कि विभिन्न श्रमिकों व उनके परिवारों का जीवन निर्वाह-स्तर उनकी आवश्यकताओं, मूल्य मर्यादा आदि के कारण भिन्न-भिन्न होता है।

मजदूरी का जीवन-स्तर सिद्धान्त (The Standard of Living Theory of Wages)

यह सिद्धान्त जीवन निर्वाह सिद्धान्त का एक सुधार हुआ रूप है। 19वीं शताब्दी के अन्त में 'जीवन-निर्वाह' के स्थान पर 'जीवन-स्तर' का प्रयोग करना अधिक उपयुक्त माना जाने लगा। इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी श्रमिक के जीवन निर्वाह के आधार पर निर्धारित न करके उसके जीवन-स्तर के आधार पर निर्धारित की जानी चाहिए। जिस प्रकार के जीवन-स्तर अपेक्षित करने के श्रमिक प्रसन्न हो गए हैं उसके अनुसार ही उनकी मजदूरी दी जानी चाहिए। श्रमिक उनके जीवन स्तर से नीची मजदूरी स्वीकार नहीं करेंगे। ऊँचा जीवन-स्तर श्रमिक की कार्यकुशलता में वृद्धि करता है, अतः मजदूरी अधिक होनी चाहिए। मजदूरी के जीवन-स्तर के बराबर होने से एक ओर श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होने से उत्पादन में वृद्धि होगी तथा श्रमिकों की मोटा करन की शक्ति (Bargaining Power) में भी वृद्धि होगी क्योंकि श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि और उच्च जीवन-स्तर से जनसंख्या पर नियन्त्रण रखा जा सकेगा।

प्रालोचना—1 इस सिद्धान्त में श्रम की माँग पक्ष की उपेक्षा की गई है। श्रम की पूर्ति को ध्यान में रखकर ही मजदूरी निर्धारण करना आवश्यक है।

2 जीवन-स्तर के अनुसार मजदूरी दी जाय अथवा मजदूरी के आधार पर जीवन-स्तर निर्धारित किया जाय-यह निश्चय करना कठिन है। साम्यवादी जीवन श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने के लिए मजदूरी में वृद्धि करना आवश्यक है।

3 जैसा जीवन-स्तर हो उसी के आधार पर मजदूरी का निर्धारण किया जाय-यह भी गलत है क्योंकि केवल उँचा जीवन-स्तर ही नहीं बल्कि श्रमिकों की सीमान्त उत्पादनना में वृद्धि होने पर मजदूरी में वृद्धि सम्भव हो सकती है।

4 जीवन-स्तर स्वयं एक परिवर्तनशील मूल्य है। इसमें समय-समय पर परिवर्तन होने के कारण मजदूरी में परिवर्तन करना पड़ेगा लेकिन इस विषय में हम सिद्धान्त में कुछ भी नहीं कहा गया है।

मजदूरी बोध सिद्धान्त

(The Wage Fund Theory)

हम सिद्धान्त के सम्बन्ध में प्रारम्भ में कई प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों (Classical Economists) का ह्रास रहा, लेकिन अन्तिम रूप देने वाले प्रो. जे. एस. मिल (J S Mill) ही माने जाते हैं। प्रो. मिल के अनुसार मजदूरी जनसंख्या तथा पूँजी के अनुपात पर निर्भर करती है। यहाँ जनसंख्या का सम्बन्ध श्रमिकों की संख्या से है, जो कि कार्य करने के लिए तैयार हैं। पूँजी का एक भाग श्रमिकों का मजदूरी का मुगतान करने हेतु रखा जाता है। मजदूरी में वृद्धि तभी सम्भव होती है जबकि मजदूरी बोध में वृद्धि की जाए अथवा श्रमिकों की संख्या में कमी हो। सिद्धान्त में मजदूरी बोध का निश्चित माप है। इसमें वृद्धि या कमी सम्भव नहीं है। मजदूरी 'मजदूरी बोध' (Wage Fund) में से दी जाती है जो कि पूँजीपति द्वारा निश्चय किया जाता है तथा जिसे स्थिर माना गया है। दूसरी ओर श्रमिकों की संख्या प्राकृतिक कारणों पर निर्भर है। अतः मजदूरी की सामान्य दर (The general wage rate) मजदूरी बोध में श्रमिकों की संख्या का भाग लगाने से ज्ञात की जा सकती है—

$$\text{मजदूरी दर} = \frac{\text{मजदूरी बोध}}{\text{श्रमिकों की संख्या}}$$

उदाहरणतः यदि मजदूरी काय 1000 रु. है तथा श्रमिकों की संख्या 200 है तो मजदूरी दर 5 रु. होगी।

हम सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी में वृद्धि तब तक सम्भव नहीं जब तक कि जनसंख्या नियन्त्रण द्वारा श्रमिकों की संख्या पर नियन्त्रण नहीं करने। यदि किसी उद्योग विशेष में मजदूरी की दर में वृद्धि हो जाती है तो दूसरे उद्योगों में मजदूरी को कम मजदूरी मिलेगी क्योंकि मजदूरी बोध स्थिर या निश्चित है।

प्रासोचना—1. यह सिद्धान्त मजदूरी बोध को दिया हुआ मानना है। मजदूरी बोध पहले ही निर्धारित नहीं होता है। इसमें परिवर्तन होता रहता है।

2. मजदूरी में वृद्धि मजदूरी बोध तथा मजदूरी की संख्या के आधार पर सम्भव न होकर श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि के परिणामस्वरूप उत्पादन में वृद्धि होने से होती है।

3 यह मान्यता कि यदि मजदूरी अधिक दी जाएगी तो पूँजीपतियों का लाभ कम हो जाएगा, गलत है। वस्तुस्थिति यह है कि मजदूरी बढ़ने में श्रमिक की कार्य-कुशलता में वृद्धि होती है, उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप न केवल श्रमिक की मजदूरी ही बढ़ती है बल्कि पूँजीपतियों का लाभ भी बढ़ता है।

4 यह मान्यता भी कि मजदूरी में वृद्धि होने से श्रमिकों की समस्या में वृद्धि होगी, गलत है। मजदूरी में वृद्धि होने से जीवन स्तर ऊँचा होगा और फलस्वरूप जनसंख्या में अधिक वृद्धि नहीं होगी।

5 यह सिद्धान्त श्रमिकों की कार्य-कुशलता में जितना के कारण मजदूरी पाए जान वाले अंतर (Differences) की व्याख्या करने में असमर्थ रहा है।

6 इस सिद्धान्त ने सुदृढ़ श्रमिक संघों (Strong Trade Unions) द्वारा सामूहिक मोर्चाकारी (Collective Bargaining) से मजदूरी में वृद्धि करा लेने की परिस्थितियों की पूर्ण उपेक्षा की है। जिन उद्योगों में मजबूत श्रमिक संघ हैं वे मजदूरी बढ़ाने में सफल हो गए हैं।

मजदूरी का अवशेष अधिकारी सिद्धान्त (The Residual Claimant Theory of Wages)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन अमेरिकी अर्थशास्त्री वाकर (Walker) ने किया। वाकर के अनुसार श्रमिक उद्योग के अवशिष्ट उत्पादन (Residual Product) का अधिकारी होता है। उद्योग के उत्पादन में से उद्योग के अन्य साधनों को लगान, ब्याज तथा लाभ का मुग्तान करने के प्रचार को अवशिष्ट भाग वचना है वह मजदूरी की मजदूरी के रूप में वितरित कर दिया जाता है। लगान, ब्याज तथा लाभ का निर्धारण कुछ निश्चित नियमों द्वारा होता है परन्तु मजदूरी निर्धारण में कोई निश्चित सिद्धान्त काम में नहीं लिया जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार यदि श्रमिकों की कार्य-कुशलता में वृद्धि होने से राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है, तो श्रमिकों की मजदूरी भी बढ़ेगी—

$$\text{मजदूरी} = \text{कुल उत्पादन} - \text{लगान} + \text{ब्याज} + \text{लाभ}$$

प्रालोचना—1 यह सिद्धान्त श्रमिकों की माँग-पक्ष का अध्ययन करता है न कि पूर्ति पक्ष (Supply side) का। मजदूरी निर्धारण में दोनों पक्षों का होना आवश्यक है। अतः यह सिद्धान्त एक-पक्षीय (One-side Theory) है।

2 इस सिद्धान्त के अनुसार सबसे बाद में मुग्तान मजदूर को मजदूरी के रूप में किया जाता है पर यह गलत है। वास्तविक जीवन में सबसे पहले मुग्तान श्रमिक को किया जाता है तथा अन्त में अवशिष्ट का अधिकारी (Residual Claimant) साहसी अथवा उद्यमी होता है।

3 यह सिद्धान्त श्रमिक संघों की मजदूरी को बढ़ाने के प्रयासों की उपेक्षा करता है।

4. जब लगान, ब्याज तथा लाभ के लिए निश्चित सिद्धान्त काम में लाए जाते हैं तो फिर मजदूरी निर्धारण हेतु क्यों नहीं इन्हीं सिद्धान्तों का उपयोग किया जाता है, यह बताने में सिद्धान्त असमर्थ है।

मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त (The Marginal Productivity Theory of Wages)

यह सिद्धान्त उत्पादन के सभी माध्यमों के मूल्य-निर्धारता के काम में लाया जाता है। जब विवरण के अन्वयन इस सिद्धान्त द्वारा भी उत्पादन के माध्यमों का मूल्य निर्धारित किया जाता है, तब इस विवरण का सामान्य सिद्धान्त (General Theory of Distribution) कहा जाता है। श्रमिक का वारिश्चमिक निर्धारित करने में इसे मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त कहा जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार श्रमिक को दिया जाने वाला वारिश्चमिक (Remuneration) उसके सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity) के बराबर होना चाहिए। यदि सीमान्त उत्पादकता अधिक है तो वारिश्चमिक भी अधिक होगा और यदि सीमान्त उत्पादकता कम है तो वारिश्चमिक भी कम होगा। सीमान्त उत्पादकता बिना उद्योग में एक अतिरिक्त श्रमिक को लगाने में कुल उत्पादन (Total Production) में जो वृद्धि होगी, वही सीमान्त उत्पादकता होगी। उदाहरणतः 100 श्रमिकों द्वारा 11 मी वस्तु की 4000 इकाइयों का उत्पादन किया जाता है तथा 101 श्रमिक उनी उद्योग में लगाने पर उत्पादन बढ़ कर 4050 इकाइयों हो जाता है तो ये 50 इकाइयों सीमान्त उत्पादन हुआ।

मजदूर की मजदूरी उसका सीमान्त उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Productivity i. e. V M P.) के बराबर होनी चाहिए। यदि श्रमिक को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम ($W < V M P.$) दी जाती है तो श्रमिक का मोर्गल होता है तथा हमने अधिक ($W > V M P.$) होने पर साहसी की हानि उठानी पड़ेगी। या दीर्घकाल में मजदूरों (Wages) श्रमिक व सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर ($W = V M. P.$) होगी।

मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त कुछ मान्यताओं पर आधारित है जो निम्नलिखित हैं—

1 श्रम की सभी इकाइयों समरूप (Homogeneous) होती हैं। सभी इकाइयों काद कुशलता में समान होती हैं। उनमें अन्तर नहीं होता है।

2 यह सिद्धान्त पूर्ण प्रतिस्पर्धिता (Perfect Competition) की मान्यता पर आधारित है। मजदूरों का पूर्ण प्रतिस्पर्धी बाजार होता है जो पूर्णतः उद्योग में प्रवेश व छोड़ने की स्वतन्त्रता धारि इसके समर्थित होते हैं।

3 माध्यम की इकाइयों में पूर्ण स्थानापन्न (Perfect Substitution) की स्थिति विद्यमान होती है।

4 माध्यम की मात्रा में हमारे माध्यम के माध्य वृद्धि व्यवहार्य करनी सम्भव है। एक माध्यम की मात्रा अधिक व्यवहार्य कम की जा सकती है।

5 यह सिद्धान्त पूर्ण रोजगार (Full Employment) की मान्यता पर आधारित है। सभी माध्यमों को रोजगार मिला हुआ होता है।

6 यह सिद्धान्त उद्घाति हान नियम (Law of Diminishing Returns) पर आधारित है। इसका अर्थ यह है कि किसी साधन की मात्रा गैर-प्रानुपातिक रूप में बढ़ाने से नून उत्पादन में घटती हुई दर में वृद्धि होती है।

7 उत्पादन के साधन के रूप में श्रम पूर्ण गतिशील (Perfectly Mobile) होता है। जहाँ अधिक मजदूरी है वहाँ श्रमिक कम मजदूरी वाले उद्योग को छोड़कर आ जाएंगे।

8. दीर्घकाल में ही मजदूरी श्रम के सीमान्त उत्पादकता का मूल्य ($W = V \cdot M \cdot P$) के बराबर होगी। असंतुलन (Disequilibrium) हो सकता है।

9 किसी भी उत्पादन के साधन की सीमान्त उत्पादकता उसकी प्रतिरिति इकाई लगाने से ज्ञात की जा सकती है।

आलोचना—इस सिद्धान्त की प्रायः ये आलोचनाएँ की जाती हैं—

1 यह मानना कि श्रम की सभी इकाइयाँ समरूप होती हैं, गलत है। वास्तविक जीवन में हम यह देखते हैं कि कार्य-कुशलता के आधार पर श्रम के तीन भेद किए गए हैं—कुशल (Skilled), अर्ध-कुशल (Semi-skilled) और अकुशल (Un-skilled)।

2. सिद्धान्त द्वारा पूर्ण प्रतियोगिता का मान्यता को लेकर चलना भी व्यावहारिक है क्योंकि व्यवहार में हमें अपूर्ण प्रतियोगिता ही देखने को मिलती है। बाजार की अपूर्णताएँ (Market Imperfections) जैसे बाजार की दशाभावा पूर्ण ज्ञान न होना, कृत्रिम बाधाएँ आदि हमें दखने को मिलती हैं।

3 कोई भी साधन पूर्ण स्थानापन्न (Perfect Substitute) नहीं है। एक साधन की विभिन्न इकाइयों में असमानताएँ पाई जाती हैं तथा विभिन्न साधनों में भी स्थानापन्न एक सीमा तक ही सम्भव है।

4. यह मानना कि एक साधन की मात्रा में वृद्धि अथवा किसी दूसरे साधन के साथ सम्भव है, गलत है क्योंकि एक सीमा के पश्चात् साधन की मात्रा में वृद्धि या किसी से विभिन्न साधनों के बीच असंतुलन उत्पन्न करके उत्पादन को सुचारु रूप से चलाने में बाधा उत्पन्न हो जाती है।

5. पूर्ण रोजगार की मान्यता पर आधारित यह सिद्धान्त व्यावहारिकता से दूर है क्योंकि धनी से धनी अथवा विकसित से विकसित देश में भी 5 से 7 प्रतिशत बेरोजगारी पाई जाती है। वास्तव में पूर्ण रोजगार से कम (Less than full employment) की स्थिति हमें देखने को मिलती है।

6. इस सिद्धान्त द्वारा यह मानना कि हमेशा उत्पत्ति हान नियम (Law of Diminishing Returns) लागू रहता है, असत्य प्रतीत होता है क्योंकि उत्पत्ति वृद्धि नियम (Law of Increasing Returns) भी उत्पत्ति के प्रारम्भिक काल में लागू होता है। इसके पश्चात् उत्पत्ति समता नियम (Law of Constant Returns) लागू होता है तथा अन्तिम स्थिति में उत्पत्ति हान नियम लागू होता है।

7 पूर्ण गतिशीलता की मान्यता नहीं होती है। क्योंकि श्रमिक न केवल उत्पादन का साधन ही है बल्कि वह एक मानव भी है। अतः मजदूरी में वृद्धि करने मात्र से ही मजदूर कम मजदूरी में अधिक मजदूरी जाने स्थान की ओर गतिशील नहीं होता है बल्कि वह अन्य तत्वा जैसे भाषा, ध्यान, वातावरण धर्म, जाति-पहचान, वंशभूषण, रीति-रिवाज आदि में भी प्रभावित होता है, अतः उसमें गतिशीलता नहीं पाई जाती है।

8 यह सिद्धान्त मजदूरी का निर्धारण केवल दीर्घकाल में ही करता है। अल्पकालीन मजदूरी निर्धारण इसमें असम्भव है। जैसा कि प्रा. कोन्स ने कहा है कि "हमारी अधिकांश आर्थिक समस्याएँ अल्पकालीन हैं। दीर्घकाल में हम सब मर जाते हैं और कोई समस्या नहीं रहती है।"

9 कुछ उत्पादन के साधनों की सीमान्त उत्पादकता मापना सम्भव नहीं है। साहसी या प्रसम्भक उत्पादन के साधन के रूप में एक-एक ही होते हैं। किसी भी उद्योग में दूसरा प्रबन्धक या साहसी लगाया नहीं जा सकता है। अतः साहसी या संगठनकर्ता की सीमान्त उत्पादकता मापने में यह सिद्धांत असफल रहा है।

10 सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त मजदूरी निर्धारण में श्रमिकों की माँग को ध्यान में रखता है। लेकिन मजदूरी को प्रभावित करने में श्रमिक की पूर्ण भी महत्व रखती है। अतः यह सिद्धान्त मजदूरी निर्धारण का एक-पक्षीय सिद्धान्त (One sided Theory) है।

मजदूरी का बहुयुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त (The Discounted Marginal Productivity Theory of Wages)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन अमेरिकी अर्थशास्त्री प्रो. टाउसिग (Prof. Taussig) ने किया। प्रो. टाउसिग ने मजदूरी के सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त की प्राचीनता करते हुए अपना मजदूरी का सिद्धान्त दिखाने के लिये श्रमिकों को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य में कम दी जाती है क्योंकि मजदूरी का भुगतान उत्पादित वस्तु की डिमण्ड के पूर्व ही उद्योगिता को करता पड़ता है। उद्योगिता अग्रिम रूप में भुगतान करते समय वर्तमान ब्याज दर पर बढ़ा काट कर मजदूर को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य में कम देता है। इसलिए इसे बहुयुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त कहा जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी निम्न प्रकार दी जाएगी—

मजदूरी की सामान्य दर = सीमान्त उत्पादकता—वर्तमान ब्याज दर से बढ़ा

इस प्रकार पूर्णतः जब भी मजदूरी का भुगतान करता है तब वह वर्तमान ब्याज की दर के आधार पर सीमान्त उत्पादकता में से बढ़ा काट कर ही श्रमिक को मजदूरी चुकाता है क्योंकि वर्तमान में श्रम द्वारा उत्पादित वस्तु को बेचना करने में समय लगता है क्योंकि मजदूरी का भुगतान पहले ही करना पड़ता है।

प्राचीनता—इस सिद्धान्त की निम्नांकित प्राचीनता की गई है—

यह सिद्धान्त 'धुँधला एवं अमूर्त' (Dim and Abstract Theory)

यहाँ जाना है क्योंकि व्यावहारिक जीवन में मजदूरी निर्धारण में इस सिद्धान्त की कोई उपयोगिता नहीं है।

2 उत्पादन के अन्य साधनों जैसे पूँजी, भूमि तथा साहसी को प्रमत्त व्याज, लगान तथा तान प्रथमा हानि के रूप में किए जान वाले भुगतान में से बढ़ा क्यों नहीं काटा जाता है ? मजदूरी का भुगतान करते समय ही बढ़ा क्यों काटा जाता है ? इन प्रश्नों के उत्तर हमें इस सिद्धान्त में नहीं मिलते हैं।

3 इस सिद्धान्त में श्रम की पूर्ति (Supply of Labour) को निश्चित या दिया हुआ मानकर मजदूरी का निर्धारण विद्या जाता है जो कि एक-पक्षीय सिद्धान्त का एक नमूना है। दोनों पक्षों के बिना मजदूरी का निर्धारण सही तौर पर सम्भव नहीं हो पाता है।

4 इसके अतिरिक्त इस सिद्धान्त पर सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त की गभीर आलोचनाएँ लागू होती हैं।

मजदूरी का आधुनिक सिद्धान्त अथवा मजदूरी का माँग व पूर्ति का सिद्धान्त

यद्यपि मजदूर एक मानवीय उत्पादन का साधन (Human Factor of Production) है न कि एक वस्तु, फिर इसका मूल्य निर्धारित करते समय हमें श्रम की माँग और श्रम की पूर्ति दोनों को ध्यान में रखना पड़ेगा। प्रो० मार्शल के अनुसार मजदूरी का निर्धारण श्रम की माँग और पूर्ति की शक्ति पर आधारित होगा जो कि भिन्न-भिन्न पाई जाती है।

जिसी भी उद्योग में मजदूरी का निर्धारण उस बिन्दु पर होगा जहाँ पर श्रम की माँग इसके पूर्ति वक्र को काटती है।

श्रमिक की माँग (Demand for Labour)—श्रमिक की माँग नियोजक या उद्योगपति द्वारा उत्पादन करने हेतु की जाती है। उत्पादक श्रम की माँग करते समय उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य (Value of Marginal Productivity or $V M P$) को ध्यान में रखता है। प्रत्येक उत्पादक श्रम की उस समय तक माँग करता रहेगा जहाँ तक कि श्रम को दिया जाने वाला पारिश्रमिक उससे सीमान्त उत्पादकता के 50 के बराबर ($W = V M P$) होता है। कोई भी उत्पादक श्रमिक को उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से अधिक पारिश्रमिक देने को तैयार नहीं होगा क्योंकि इससे उसको हानि उठानी पड़ेगी।

श्रम की माँग एक व्युत्पन्न माँग (Derived Demand) है। प्रत्यक्ष वस्तु की माँग अधिक है तो श्रमिक की भी अधिक माँग की जाएगी। इससे विपरीत श्रमिक की माँग कम होगी।

श्रम की माँग अन्य उत्पादन के साधनों की कीमतों द्वारा प्रभावित होगी है। यदि अन्य साधनों की कीमतें अधिक हैं तो श्रमिक की माँग अधिक होगी प्रत्यक्ष कम।

कार्य करते हैं। इसके अन्तर्गत मालिक श्रुत में न्यूनतम मजदूरी देना चाहेंगा जबकि अधिक अधिकतम मजदूरी का प्रस्ताव रखेंगे। इसके अन्तर्गत वास्तविक मजदूरी दर का निर्धारण श्रमिकों और नियोजकों की सौदाकारी शक्ति तथा उनकी दक्षता पर आधारित होता है। जो पक्ष जितना अधिक सुसंगठित तथा सुदृढ़ (Well-organised and strong) होगा उतनी ही सफलता उसे अधिक मिलेगी। एक विकासशील देश (जैसे भारत) में सुसंगठित तथा सुदृढ़ श्रमिक संघों का अभाव होने से वहाँ के श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति दुर्बल होने पर उनका जोपण होता है तथा मजदूरी दर नियोजकों या मालिकों के अधिक अनुवृत्त है। सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत निर्धारित वास्तविक मजदूरी किसी भी उद्योग या व्यवसाय में वहाँ के श्रमिकों की सीमान्त उत्पादनता के मूल्य के बराबर हो सकती है तथा नहीं भी हो सकती है।

जबभी-जबभी नियोजक तथा श्रमिक सामूहिक सौदाकारी द्वारा मजदूरी-निर्धारण में असफल हो जाते हैं तब मजदूरी का निर्धारण ऐच्छिक सुवह प्रणाली पंचपंचले (Arbitration) के आधार पर होता है। यह निर्धारण दोनों की सहमति तथा समझौते पर आधारित होने के कारण दोनों पक्षों की सौदेकारी शक्ति तथा कुशलता को प्रदर्शित करता है। पंचपंचले के अन्तर्गत जो भी पक्ष नियुक्त होता है वह मजदूरी निर्धारित करते समय न केवल दोनों पक्षों की सौदेकारी शक्ति व कार्य-कुशलता को ही ध्यान में रखता है बल्कि वह उद्योग या नियोजक की मुग्तान क्षमता, श्रमिकों की जीवन-निर्वाह लागत, श्रमिकों की उत्पादकता, वर्तमान में पाई जाने वाली मजदूरी दरें और राष्ट्रीय हित आदि बातों को भी ध्यान में रखता है।

इसके अतिरिक्त मजदूरी-निर्धारण का कार्य किसी वैधानिक मण्डल द्वारा भी किया जा सकता है। उदाहरणार्थ, हमारे देश में विभिन्न उद्योगों के लिए समय-समय पर वेतन मण्डल (Wage Boards) नियुक्त किए गए हैं तथा उनकी सिफारिशों के आधार पर सरकार ने मजदूरी निश्चित की है। ये मण्डल मजदूरी निर्धारण करते समय देश के औद्योगिक स्तर, आर्थिक, सामाजिक एवं राजनीतिक पहलुओं को ध्यान में रखते हुए मजदूरी निर्धारित करते हैं।

मजदूरी का सौदाकारी सिद्धान्त सर्वप्रथम प्रसिद्ध धर्मशास्त्री वेथम ने प्रतिपादित किया था। इसने बाद से ही यह सिद्धान्त श्रमिक संघों का मूलभूत सिद्धान्त बन गया। प्रो. मिल्स एवं मोन्टगोमरी (Prof Mills & Montgomery) के अनुसार मजदूरी, कार्य के पछे और कार्य की दशा में दोनों पक्षों की सांघेसिक सौदेकारी शक्ति का सामना है। सुसंगठित प्रशासकों के माध्यम से मजदूरी, कार्य के पछे तथा अन्य महत्वपूर्ण अम प्रसवियों और उनके प्रशासन में महत्वपूर्ण सुधार किया जा सकता है।¹

हाल ही के वर्षों में, विशेष रूप से तीसा की महान् मन्द्री के परस्वाद से ही सौदेकारी सिद्धान्त ने मजदूरी दरों तथा अल्पराज्यीन मजदूरी विनिमयों के निर्धारण में महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार श्रमिक अपनी मजदूरी बढ़ाने में असमर्थ थे, लेकिन प्राच्युनिक समय में समाजवादी विचारधारा और संगठित तथा मुष्ट श्रमिक संघों ने यह सिद्ध कर दिया है कि नियोजक (Employer) अपनी इच्छानुसार कार्य की दशाएँ, काम के घण्टे, मजदूरी, संगठन का प्रशासन आदि निर्धारित नहीं कर सकता। अब श्रमिक एक वस्तु की तरह कथे नहीं किया जा सकता। प्रतिष्ठित अर्थशास्त्री पूर्ण प्रतियोगिता की दशाओं को मानकर चलते थे जो कि व्यवहार में नहीं पाई जाती हैं।

निष्कर्ष रूप में हम कह सकते हैं कि इस सिद्धान्त के अनुसार श्रमिकों को सुसंगठित तथा मुष्ट होना चाहिए और मजदूरी में कमी करने के किसी भी दबाव का डटकर मुकाबला करना चाहिए। सामूहिक सोदे द्वारा ही श्रमिक अपनी मजदूरी, कार्य के घण्टे, कार्य की दशाओं आदि में महत्वपूर्ण सुधार करवाने में सफल हो सकते हैं। यह सिद्धान्त 'संगठन ही शक्ति है' (Union is Strength) पर आधारित है।

प्रो. कोन्स की 1936 में 'सामान्य सिद्धान्त' नामक पुस्तक के प्रकाशित होने से प्रो. वेब्स के सौदेकारी सिद्धान्त को एक महत्वपूर्ण सैद्धान्तिक सहारा मिला।

घासोचना—मजदूरी के सौदेकारी सिद्धान्त की भी उसी प्रकार से घासोचना की गई है जिस प्रकार से मजदूरी के सीमान्त उत्पादन की—

1 यह प्रश्न किया गया है कि क्या मजदूरी निर्धारण करने में सौदेकारी सिद्धान्त उपयुक्त एक वांछनीय प्रभाव डालता है? मजदूरी निर्धारित करने समय उद्योग की मुगता-क्षमता, विभिन्न उद्योगों में पाई जाने वाली मजदूरी दर, सहकारी नीति आदि तथ्य भी महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हैं।

2 नियोजक (Employers) इस सिद्धान्त की घासोचना करते हैं क्योंकि साधन-बाजार (Factor Market) में प्रतियोगिता के प्रभाव की मान्यता पर यह सिद्धान्त आधारित है। हम देखते हैं कि इंजीनियरिंग, वैज्ञानिक और अन्य तकनीकी पदों के लिए कर्मचारी प्रायः नहीं मिल पाते हैं।

3 सामूहिक सौदेकारी द्वारा मजदूरी में इतनी सीध वृद्धि नहीं हो पाती है जितनी कि व्यक्तिगत सौदेकारी में—यह मान्यता भी गलत है क्योंकि व्यवहार में हम देखते हैं कि व्यक्तिगत सौदेकारी व असंगत श्रमिकों को उगकी सीमागत उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी मिलती है जबकि सामूहिक सौदेकारी के अंतर्गत यदि मुष्ट एवं संगठित (Strong and well organised) श्रमिक हैं तो मजदूरी कभी भी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम नहीं हो सकती है।

4. सामूहिक सौदेकारी के आधार पर हुए मजदूरी निर्धारण के समझौतों की भी घासोचना की गई है क्योंकि सामूहिक सौदेकारी सिद्धान्त द्वारा निर्धारित मजदूरी जरूरी नहीं है कि सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर हो भ्रष्टाचार उद्योग की मुगता क्षमता, राष्ट्रीय नीति आदि के अनुज्ञ हो। इस सिद्धान्त द्वारा हुए समझौतों की मही नहीं मान सकते। चाहे इसे साधनों के कुशल आवण्टन, मूल्य स्थिरता प्रथम समान कार्य हेतु समान मजदूरी को ध्यान में रखकर अध्ययन किया जाए।

5. सामूहिक सौदेकारी सिद्धान्त के अन्तर्गत हुए मजदूरी समझौतों की सामाजिक तथा आर्थिक लागनें (Social and economic costs of wage dispute settlements) भी होती हैं जो कि राष्ट्रीय प्रगति में बाधक होती हैं—जैसे हड़तालें, ताना-बन्धियाँ, मध्यस्थता, पंचकेंसरा आदि। इनको भी ध्यान में रखकर इस सिद्धान्त की उपयुक्तता का अध्ययन करना होगा।

6 सौदेकारी सिद्धान्त की सबसे प्रभावपूर्ण दुर्बलता इसका अवसरवादी गुण (Opportunistic Character) है। यह अपने आप में मजदूरी निर्धारण का एक पूर्ण सिद्धान्त (Complete Theory) नहीं है क्योंकि यह दीर्घकालीन रूप देखाएँ प्रस्तुत ही करता। जब दोनों पक्ष सगठित हो और मजदूरी का निर्धारण सौदेकारी सिद्धान्त के आधार पर हो जाए तो फिर आगे क्या कार्यक्रम होगा—इसे बताने में यह सिद्धान्त असफल रहा है।

प्रो कीम्स के अनुसार मजदूरी न केवल सौदेकारी शक्ति द्वारा ही निर्धारित की जाए, बल्कि इसके अतिरिक्त इसमें निम्नलिखित बातें भी ध्यान में रखनी होंगी—

- 1 एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति (A National Wage Policy),
- 2 एक स्थिर नकदी मजदूरी स्तर (A Stable Money Wage Level),
- 3 दीर्घकाल में बढ़ता हुआ नकदी मजदूरी स्तर (A Rising Money Wage Level in the Long Run)।

श्रमिक शोषण की विचारधारा

(Concept of 'Exploitation of Labour')

श्रमिक शोषण की विचारधारा समाजवादी अर्थशास्त्रियों की है। कार्ल मार्क्स (Karl Marx) ने अपनी प्रसिद्ध पुस्तक 'Das Capital' में पूँजीवादी अर्थ व्यवस्था को श्रमिक शोषण के लिए उत्तरदायी बताया है। उन्होंने इसी विचारधारा के आधार पर मूल्य का बचत सिद्धान्त (Surplus Theory of Value) प्रतिपादित किया है। इसके अन्तर्गत श्रमिक को पूँजीपति उसकी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी देकर उसका शोषण करते हैं। साथ ही पूँजीवादी अर्थ-व्यवस्था में जो लाभ है वह श्रमिकों के शोषण का परिणाम माना है।

श्रमिकों का शोषण श्रमिकों व मालिकों की असमान सौदेकारी शक्ति के कारण होता है क्योंकि श्रमिक प्रायः विकासशील देशों में सुदृढ़ तथा सुसंगठित न होने के कारण उनकी मोचनभाव करने की शक्ति (Bargaining Power) कमजोर होती है और उनकी जो मजदूरी दी जाती है वह उनके कुल उत्पादन में किए गए योगदान (Contribution to total production) के मूल्य से कम होती है और इस तरह उनका शोषण होता रहता है।

प्रतिष्ठाित अर्थशास्त्री (Classical Economists) वस्तु बाजार (Commodity Market) तथा साधन बाजार (Factor Market) में पूर्ण प्रतिस्पर्धा की मान्यता को मान कर चले। अतः उस समय किसी भी साधन के शोषण होने का प्रश्न नहीं उत्पन्न होता था, क्योंकि हृत् वास्तविक जीवन में देवते हैं कि न तो वस्तु

बाजार और न ही साधन बाजार में पूर्ण प्रतियोगिता पाई जाती है। व्यवहार में अपूर्ण प्रतियोगिता के कारण साधन के शोण की स्थिति उत्पन्न होती है।

साधारण व्यक्ति की दृष्टि में जब लाभ अधिक हो और मजदूरी की कम, श्रम का शोण माना जाता है। अर्थशास्त्रियों ने श्रमिक का शोण विभिन्न रूपों में परिभाषित किया है। प्रो पीगू के अनुसार, जब श्रमिक को उसके सीमान्त भौतिक उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Physical Product) में कम मजदूरी दी जाती है तो श्रमिक शोण होगा जबकि श्रीमनी जॉन रॉबिन्सन (Mrs Joan Robinson) ने श्रमिक के शोण को सीमान्त विभुद्ध उत्पादकता (Marginal Net Productivity) के रूप में परिभाषित किया है। इसमें सीमान्त विभुद्ध उत्पादकता से अर्थ है—सीमान्त भौतिक उत्पादन का फल के सीमान्त आय (Marginal Revenue or M R) से तुलना किया जाता है। श्रीमनी रॉबिन्सन के अनुसार, श्रमिक का शोण श्रम बाजार की असुरक्षाओं के कारण होता है जबकि प्रो. पीगू की श्रम शोण सम्बन्धी विचारधारा व्यक्त है। उसके अनुसार श्रमिक का शोण न केवल श्रम बाजार की असुरक्षाओं का परिणाम है, बल्कि इस शोण में वस्तु बाजार की असुरक्षाओं का भी हाथ है। वस्तु बाजार में जब असुरण प्रतियोगिता होती है तो सीमान्त आय कीमत से कम (Marginal Revenue is less than Price or $MR < P$) होता है।

पूर्ण प्रतियोगिता के अन्तर्गत श्रमिक शोण के अध्ययन हेतु हमें सीमान्त आय उत्पादकता (Marginal Revenue Productivity) को ध्यान में रखना चाहिए। सांख्यिक व्यवहार में हमें पूर्ण प्रतियोगिता न केवल साधन बाजार (Factor Market) में बल्कि वस्तु बाजार (Commodity Market) में भी देखने की नहीं मिलती है। यदि निर्यात सभी उत्पादन के साधनों को उनके सीमान्त उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Product) के बराबर मुगनाम दर देता है तो स्वयं उनका शोण होगा। श्रमिकों के शोण के कारणों का अध्ययन अप्रतिष्ठित बिन्दुओं के अन्तर्गत कर सकते हैं—

1. अपूर्ण वस्तु बाजार (Imperfect Commodity Market) के कारण श्रमिक का शोण होता है क्योंकि अर्थ उद्देश के साधन का सीमान्त आय उत्पादन इससे सीमान्त उत्पादन के मूल्य से कम ($MRP < VMP$ or Marginal Revenue Product is less than Value of Marginal Product) होता है। इस प्रकार का शोण सभी साधनों का होता है। जहाँ तक कुछ सीमा तक एकाधिकारी तत्त्व की स्थिति देखने को मिलेगी, श्रमिकों का शोण भी होता रहेगा। इस स्थिति से मजदूरी बढ़ाने से शोण समाप्त नहीं किया जा सकता क्योंकि ऐसा करने से रोज़गार तथा उत्पादन में कमी पड़ेगी। इस कमी का कारण मजदूरी बढ़ाने से उद्योग की उत्पादन लागत में वृद्धि हो जाती है। इस शोण को समाप्त करने के लिए एकाधिकारी द्वारा अपना उत्पादन बढ़ाना होता जो कि अपनी औसत लागत तथा कीमत दोनों को बराबर (Average Cost = Price) करता

हो। यदि मजदूरी नीची है तो हम यह नहीं कह सकते कि श्रमिक शोषण होता है। यह तभी कहा जा सकता है जबकि श्रमिक की उत्पादकता का ध्यान में रखा जाए। उत्पादकता कम होने पर मजदूरी भी कम होगी और इसे हम श्रमिक के शोषण के नाम से नहीं पुकार सकते।

2. श्रम बाजार (Labour Market) के अपूर्ण होने की स्थिति में भी श्रम का शोषण होता है क्योंकि इसके अन्तर्गत नियोजता मिलकर श्रम के मूल्य हेतु समझौता कर लेते हैं। यह शोषण उस स्थिति में भी सम्भव है जहाँ पर श्रम की पूर्ति पूर्ण लोचदार से कम होनी है। श्रम की पूर्ति पूर्ण लोचदार से कम उस स्थिति में हो सकती है—जब श्रमिक एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग में गतिशील न हो और चालू मजदूरी दगों पर बाय करने को तत्पर न हो।

जहाँ त्रेताधिकार (Monopsony) की स्थिति श्रम बाजार में विद्यमान होती है वहाँ श्रमिक का शोषण होता है। श्रमिक-तंत्र त्रेताधिकारियों पर मजदूरी बढ़ाने हेतु दबाव डाल सकते हैं लेकिन उनको अधिक सफलता नहीं मिल सकती क्योंकि अधिक दबाव डालने पर श्रमिकों के रोजगार पर भी विपरीत प्रभाव पड़ सकता है।

3 श्रमिकों की भिन्नता (Heterogeneity of Labour) के कारण भी श्रमिकों का शोषण सम्भव होता है क्योंकि श्रमिकों को भिन्न भिन्न वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—जैसे कुशल, अर्द्ध कुशल एवं अकुशल। कार्य-कुशलता के आधार पर विभिन्न वर्गों वाले श्रमिकों को भिन्न भिन्न पारिश्रमिक दिया जाता है। एक ही वर्ग जैसे कुशल में भी कितने ही श्रमिक होते हैं। सबसे घटिया दक्षता वाले श्रमिक को जितनी मजदूरी दी जाती है और उतनी ही उससे अधिक दक्षता रखने वाले श्रमिक को दी जाती है तो यह भी श्रमिक शोषण को उत्पन्न करता है।

आधुनिक विचारधारा

उपरोक्त मजदूरी निर्धारण के विभिन्न सिद्धान्तों का अध्ययन करने के पश्चात् हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि कोई भी मजदूरी-निर्धारण का सिद्धान्त अपने आप में पूर्ण एवं व्यावहारिक नहीं है। इस तरह किसी भी राष्ट्र में मजदूरी-निर्धारण सम्बन्धी कार्य एक जटिल विषय है। प्राचीन समय में मजदूर को एक वस्तु की भाँति समझकर मजदूरी का निर्धारण कर दिया जाता था लेकिन अब समाजवादी विचारधाराओं तथा कल्याणकारी राज्य की भूमिका ने मजदूरी-निर्धारण सम्बन्धी विचार को पूर्ण रूप से बदल दिया है। अब श्रमिक के वस्तु दृष्टिकोण के स्थान पर मानवतावादी दृष्टिकोण अपनाया जाता है। अब श्रमिक का सम्बन्ध नियोजता के साथ मालिक मजदूर का न रहकर सहभागिता (Partnership) का सम्बन्ध हो गया है। औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) के विकास से श्रमिक उद्योग के प्रशासन में भी हाथ बँटाते हैं। अधिकांश देशों में मजदूरी-निर्धारण में कई महत्वपूर्ण तत्व प्रभाव डालते हैं—जैसे श्रम की उत्पादकता श्रमिकों के नियोजताओं की मोदेवारी शक्ति, सरकारी विधान एवं हस्तक्षेप, प्राथमिक विकास का

स्तर, राष्ट्रीय आय, जीवन निर्वाह लाभ, उद्योग की भुगतान क्षमता, सामाजिक लाभ नियोजन का उगमनाम और विनियोग एवं उसकी एकाधिकार तत्त्व की स्थिति आदि। मजदूरी निर्धारित करते समय इन बातों को ध्यान में रखना पड़ेगा।

मजदूरी में अन्तर के कारण (Causes of Wage Differentials)

मजदूरी से सम्बन्धित समस्या सापेक्षिक मजदूरी (Relative Wages) है। इससे अन्तर्गत विभिन्न व्यवसायों, विभिन्न रोजगारों, विभिन्न स्थानों में मजदूरी में अन्तर होने के कारणों का अध्ययन किया जाता है। भिन्न-भिन्न व्यवसायों में मजदूरी की दर समान नहीं होती है। एक ही व्यवसाय और विभिन्न व्यवसायों में मजदूरी में पाए जाने वाले कारणों का अध्ययन करना उचित होगा। वे तत्त्व जिनके कारण विभिन्न व्यवसायों, विभिन्न रोजगारों तथा स्थानों में मजदूरी में अन्तर पाया जाता है, निम्नीकृत हैं—

1 **कार्यकुशलता में अन्तर (Differences in Efficiency)**—एक ही व्यवसाय तथा विभिन्न व्यवसायों में मजदूरी में भिन्नता का कारण श्रमिकों की कार्य-कुशलता में अन्तर का पाया जाना है। श्रमिक कुशल (Skilled), अर्ध-कुशल (Semi-skilled) एवं अकुशल (Unskilled) होते हैं। यह कार्यकुशलता का अन्तर जन्मजात गुणों (Inborn qualities), शिक्षा, प्रशिक्षण एवं कार्य की दशाओं आदि के कारण से होता है। अतः जब कार्यकुशलता अलग-अलग होगी तो मजदूरी में अन्तर होना भी स्वाभाविक है।

2 **बाजार की अपूर्णताएँ (Market Imperfections)**—श्रम का पूर्ण गतिशील न होना, एकाधिकारी तत्त्व तथा सरकारी हस्तक्षेप आदि बाजार की अपूर्णताओं को उत्पन्न करते हैं। इन्हीं अपूर्णताओं के कारण मजदूरी में अन्तर पाए जाते हैं। किसी व्यवसाय में सुरक्षित श्रम-सम का होना, सरकार द्वारा शून्यतम मजदूरी अधिनियम, श्रमिकों में भौतिक गतिशीलता का अभाव एवं श्रम की गतिशीलता में सामाजिक तथा संस्थागत बाधक तत्त्व आदि के कारण बाजार की अपूर्णताएँ पाई जाती हैं। परिणामस्वरूप मजदूरी में अन्तर देखने को मिलते हैं।

3 **किसी व्यवसाय की सीखने की लागत अथवा बर्तिकाई के कारण** किसी व्यवसाय विशेष में श्रमिकों की पूंति उनकी माँग की तुलना में कम होती है। परिणामस्वरूप उनकी मजदूरी अन्य वर्गों से अधिक होगी और मजदूरी में अन्तर पाए जाएंगे। उदाहरणतः डॉक्टर व इंजीनियर को एक सप्ताह का प्रशिक्षण देना मिलता है।

4 **कार्य की प्रकृति (Nature of Work)**—कुछ कार्य रचाये होते हैं तथा कुछ सामयिक (Seasonal) होते हैं। रचाये कार्य में लगे श्रमिकों की मजदूरी दर कम होती है जबकि सत्वायी प्रकृति वाले कार्यों में लगे श्रमिकों को प्रायः अधिक मजदूरी दी जाती है। ये सभी कारण मजदूरी में अन्तर को जन्म देते हैं।

5 भावो उन्नति में अन्तर (Differences in Future Prospects) के कारण भी मजदूरी में अन्तर पाए जाते हैं। जिस व्यवसाय या उद्योग में श्रमिकों को भविष्य में उन्नति के अधिक अवसर होते हैं, उसमें श्रमिक प्रारम्भ में कम मजदूरी पर भी कार्य करने को तैयार हो जाते हैं। इसके विपरीत जिन व्यवसायों में भावी उन्नति के आसार कम पथवा नहीं होते हैं, उनमें प्रारम्भ में श्रमिकों को ऊँची मजदूरी का भुगतान किया जाता है। यत इस भिन्नता के कारण प्रलग-प्रलग व्यवसायों में मजदूरी में अन्तर देखने को मिलेगा।

6 रोजगार का समाज में स्थान (Social Esteem of Employment)—निम्न कार्य के लिए अधिक मजदूरी देकर श्रमिकों को आकर्षित करना पड़ता है क्योंकि समाज में ऐसे कार्य करने वाले को ह्य दृष्टि से देखा जाता है जबकि समाज में प्रच्छी निगाह से देखे जाने वाले रोजगार के लिए कम मजदूरी देने पर भी श्रमिक कार्य करने हेतु तैयार हो जायेंगे।

7. व्यवसाय की जोखिम (Risk of Occupation)—जिन व्यवसायों में कार्य अधिक खतरनाक पथवा जोखिमपूर्ण होते हैं, उनमें कार्य करने वालों को अधिक पारिश्रमिक दिया जाता है जबकि मजदूरी और आसान कार्य करने वालों को कम मजदूरी दी जाती है। श्रमिक व सैनिक दोनों की मजदूरी में अन्तर मुख्यतः इसी कारण पाया जाता है।

8. निर्वाह लागत (Cost of Living)—जिन स्थानों या शहरों में जीवन-निर्वाह लागत अधिक होती है वहाँ पर कार्य करने वालों को ऊँचा वेतन दिया जाता है जबकि दूसरी ओर सस्ते जीवन-निर्वाह लागत वाले शहरों में मजदूरी कम दी जाती है। इस प्रकार जीवन निर्वाह लागत मजदूरी में अन्तर उत्पन्न करती है।

मजदूरी में विभिन्नता एक पूँजीवादी अर्थव्यवस्था की महत्त्वपूर्ण देन है। इस अर्थव्यवस्था का अर्थ-तन्त्र ही ऐसा है जो कि मजदूरी में अन्तर तथा अधिक असमानता को जन्म देने में सहायक होता है। फिर भी विभिन्न श्रमिकों की कार्य-कुशलता की विभिन्नताओं के कारण मजदूरी में अन्तर होना परमावश्यक (Inevitable) है। एक अमेरिका जैसी स्वतन्त्र अर्थव्यवस्था में मजदूरी का निर्धारण बाजार दशाओं के आधार पर होने के कारण मजदूरी की विभिन्नताएं उत्पन्न होती हैं। एक समाजवादी अर्थव्यवस्था में भी मजदूरी में पाई जाने वाली विभिन्नताओं को अभी समाप्त नहीं किया जा सका है, यद्यपि इन देशों में उत्पादन के सभी साधन सरकारी स्वामित्व में हैं तथा निजी सम्पत्ति के अधिकार को पूर्ण रूप से समाप्त कर दिया गया है।

मजदूरी में अन्तर श्रमिकों के शारीरिक और मानसिक गुणों के प्रलग-प्रलग होने का परिणाम है। श्रमिकों में मौलिक तथा प्राप्त गुणों के अन्तर के कारण उनकी दक्षता भी प्रलग-प्रलग होती है और स्वाभाविक है कि उनकी मजदूरी भी प्रलग-प्रलग दी जाएगी। विभिन्न श्रमिकों की उत्पादन-क्षमता भी इससे प्रलग-प्रलग होगी।

मजदूरी-अन्तरों के प्रकार (Types of Wage Differentials)

मजदूरी में अन्तरों को निर्मातृत्व वर्गों में विभाजित किया जा सकता है¹—

1 रोजगार बाजार की अपूर्णताओं (Imperfections of the Employment Market) के कारण भी मजदूरी में अन्तर उत्पन्न होते हैं। श्रमिक को कार्य की जानकारी का न होना, श्रमिक की भौतिक एवं व्यावसायिक गतिशीलता का अभाव आदि मजदूरी में अन्तर का प्रोत्साहन देते हैं।

2 लिंग आयु आदि के कारण भी मजदूरी में अन्तर पाया जाता है। स्त्री को पुरुष से कम मजदूरी दी जाती है और बालक को बयस्क से कम मजदूरी दी जाती है।

3 व्यावसायिक मजदूरी में अन्तर (Occupational Wage Differentials)—श्रमिकों को भी मानसिक तथा शारीरिक कार्य करने जानों के आधार पर वर्गीकृत किया जा सकता है। रोजगार बाजार में कितनी ही पूर्णताएँ क्यों न हों फिर भी व्यावसायिक मजदूरी में अन्तर मिलेंगे। किसी एक उद्योग के प्रबन्धक को वेतन तथा इसी उद्योग के विभिन्न विभागों के विभागाध्यक्षों को मिलने वाला वेतन अलग-अलग होता है। शारीरिक कार्य करने वाले श्रमिकों की मजदूरी भी मानसिक कार्य करने वाले श्रमिकों से अलग होगी।



मजदूरी और उत्पादकता, ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता, राष्ट्रीय आय वितरण में श्रम का भाग, प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ, भारत में मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ

(Wages and Productivity, Economy of
High Wages, Labour Share in National
Income Distribution, Methods of
Incentive Wage Payment, Systems of
Wage Payment in India)

मजदूरी और उत्पादकता (Wages and Productivity)

(मजदूरी को प्रभावित करने में उत्पादकता का महत्वपूर्ण स्थान है) जब भी मजदूरी में वृद्धि की जाती है तो यह सोचा जाता है कि उत्पादकता में भी वृद्धि होगी अथवा नहीं। यद्यपि उत्पादकता के आधार पर ही मजदूरी न वृद्धि करना वांछनीय होगा, लेकिन स्वयं उत्पादकता को मापना बड़ा कठिन है। किसी वस्तु के उत्पादन में, उत्पादन के विभिन्न साधनों का सहयोग होना है। एक साधन द्वारा एक वस्तु के उत्पादन में कितना योगदान रहा है, वह उस साधन की उत्पादकता होती है। श्रम की एक इकाई द्वारा कितना उत्पादन किया जाता है वही उसकी उत्पादकता है। रोजगार की दी हुई मात्रा के साथ राष्ट्रीय आय की मात्रा श्रम की उत्पादकता पर निर्भर करती है। उत्पादन को अधिकतम करने हेतु हम मानवीय शक्ति को रोजगार देकर उससे अधिकतम उत्पादन करना होगा (अधिक रोजगार होने के बावजूद भी उत्पादन अधिकतम सम्भव नहीं हो पाना यदि श्रमिकों की उत्पादकता कम है।

उत्पादन के यन्त्रो उत्पादन के तरीका, प्रबन्ध कुशलता, अन्य साधनों की पूर्ति आदि को दिया हुआ मानकर चलें तो हम कह सकते हैं कि श्रमिक उत्पादकता उसकी कार्यकुशलता पर निर्भर करती है। कार्यकुशलता तथा उत्पादकता में सीधा सम्बन्ध है। यदि कार्यकुशलता अच्छी है तो उत्पादकता में वृद्धि होगी अन्यथा नहीं। उत्पादकता की परिभाषा

(Definition of Productivity)

उत्पादकता किसी वस्तु के उत्पादन की मात्रा और एक या अधिक उत्पादन के साधनों का अनुपात बताती है जो कि मात्रा में ही मापी जाती है।¹ इस विचार के अनुसार उत्पादकता विभिन्न प्रकार की होती है जैसे—श्रम उत्पादकता, पूँजी उत्पादकता, शक्ति उत्पादकता एवं कच्चे माल की उत्पादकता आदि।

[प्रो गंगुली (Prof H C Ganguli) के अनुसार, उत्पादकता का अर्थ सामान्यतया किसी सृजन करने की शक्ति या क्षमता से होता है (Productivity usually means possession or rise of the power to create)। उत्पादकता को निम्नीकृत सूत्र से ज्ञात किया जा सकता है²—

$$\text{श्रम उत्पादकता} = \frac{\text{धन का उत्पादन (Output of Wealth)}}{\text{श्रम साधन (Input of Labour)}}$$

उपयोग और महत्त्व

(Uses and Significance)

श्रम उत्पादकता के उपयोग व महत्त्व को निम्न रूपा में देखा जा सकता है—

1 किसी भी देश में विकास और प्रगति की दर एक समवे समय तक किस तरह परिवर्तित रही है। उत्पादकता को किसी भी समाज की उन्नति का बरामीटर कहा जा सकता है। अधिक उत्पादकता है तो इससे उत्पादन में वृद्धि होगी और राष्ट्रीय आर्थिक विकास की दर में वृद्धि होगी।

2 उत्पादकता सूचकांक की सहायता से विभिन्न सरकारी, व्यावसायिक एवं श्रम संघ नीतियों जिनका सम्बन्ध उत्पादन, मजदूरी मूल्य, रोजगार, काय व घण्टो और जीवन निवाह से होता है निर्धारण आसानी से किया जा सकता है।

3 मजदूरी दरों के सम्बन्ध में सोचा करने की सुविधा उत्पादकता के कारण ही सम्भव होती है क्योंकि उत्पादकता में वृद्धि होगी तो श्रमिक मजदूरी में वृद्धि करने की मांग कर सकते हैं।

4, उत्पादकता की सहायता से हम विभिन्न उद्योगों की उत्पादकता का तुलनात्मक अध्ययन कर सकते हैं तथा यह पता लगा सकते हैं कि माहुरी निम्न उत्पादकता उद्योग से अधिक उत्पादकता उद्योग में अपनी पूँजी निवेश करता है अथवा नहीं।

1 Berl, G C Measurements of Production & Productivity in Indian Industry, p 90

2 Ganguli, H C Industrial Productivity and Motivation, p 1

5 उत्पादकता से हमें यह भी पता चलता है कि किसी औद्योगिक इकाई में मित्तीय, प्रबन्धकीय एवं प्रशासकीय एकीकृत नीति का उत्तरी उत्पादकता पर क्या प्रभाव पड़ता है।

6. उत्पादकता सूचकांकों के सहारे किसी भी औद्योगिक इकाई में विवेकीकरण (Rationalisation) तथा वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific Management) की योजनाओं के लागू करने से निकले परिणाम ज्ञात किए जा सकते हैं।

7 कारखाना प्रबन्धक उत्पादकता के माध्यम से नवीन मजदूरी भुगतान तथा प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतानों की सफलता के बारे में भी जानकारी प्राप्त कर सकता है।

श्रम की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्त्व (Factors affecting the Productivity of Labour)

अब हम इस बात का अध्ययन करेंगे कि श्रम उत्पादकता किन-किन तत्त्वों से प्रभावित होती है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) के अनुसार श्रम की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्त्वों को तीन वर्गों में बाँटा जा सकता है¹—

1 सामान्य तत्त्व (General Factors)—श्रम उत्पादकता को प्रभावित करने में सामान्य तत्त्व महत्वपूर्ण हैं। सामान्य तत्त्वों के अन्तर्गत जलवायु, कच्चे माल का भौगोलिक वितरण आदि आते हैं। जहाँ गर्म जलवायु होती है वहाँ के श्रमिक लम्बे समय तक कार्य नहीं कर पाते हैं तथा उनकी कार्य क्षमता कम होने से उत्पादकता भी कम होनी है। भारतीय श्रमिक यूरोपीय श्रमिक की तुलना में कम उत्पादकता देता है क्योंकि हमारे देश की जलवायु गर्म है। जहाँ कच्चा माल प्राप्तानी से और शीघ्र मुलम होता है वहाँ श्रमिक उत्पादकता अधिक होगी और इसके विपरीत कम उत्पादकता होगी।

2. संगठन एवं तकनीकी तत्त्व (Organisation & Technical Factors)—श्रम की उत्पादकता उद्योग के संगठन तथा उनमें काम लाई गई तकनीकी द्वारा भी प्रभावित होती है। इसके अन्तर्गत कच्चे माल की विस्म (Quality of Raw Material), प्लान्ट की स्थिति एवं संरचना, मशीनों एवं औजारों की विसादत आदि आते हैं।

3 मानवीय तत्त्व (Human Factors)—मानवीय तत्त्वों से भी श्रम की उत्पादकता प्रभावित होती है। मानवीय तत्त्वों के अन्तर्गत श्रम-प्रबन्ध सम्बन्ध, कार्य की सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक दशाएँ, श्रम सच व्यवहार आदि आते हैं। जिस संस्थान में श्रम-प्रबन्ध सम्बन्ध अच्छे एवं मधुर होते हैं वहाँ हड़ताल, लाजा बन्दिया, धीमे कार्य की प्रवृत्तियाँ आदि न होने से श्रम की उत्पादकता में वृद्धि होती है। इसके

1 Beri, G C Measurements of Production & Productivity in Indian Industry, p. 9

विपरीत बातें होने पर श्रम की उत्पादकता घटती है। बायें की दशाएँ मजदूरी होने पर तथा श्रम समस्याओं को मानवीय दृष्टिकोण से देखने पर श्रमिकों की मनोदशा और समाज पर अच्छा प्रभाव पड़ने से श्रमिक उत्पादकता के वृद्धि होती है। श्रमिक सघों का व्यवहार भी अच्छा होने पर उत्पादकता पर अनुकूल प्रभाव पड़ेगा।

श्रम उत्पादकता की माप (Measurement of Labour Productivity)—
श्रम उत्पादकता को कई तरीकों से मापा जा सकता है। किसी उद्योग में एक ही उत्पादन (Single Product) होने पर श्रम उत्पादकता ज्ञात करना आसान है। उत्पादकता मापने हेतु निम्नलिखित समीकरण काम में लाया जाएगा¹—

$$P = \frac{q}{m}$$

P का अर्थ है उत्पादकता, q उत्पादन की मात्रा या इकाइयों तथा m मानव घण्टों की संख्या को प्रदर्शित करता है। दो समयों (Two Periods) में उत्पादकता में हुए परिवर्तनों को इस प्रकार लिख सकते हैं— $\frac{q_1/q_0}{m_1/m_0}$ । इनमें q_0 और m_0 आधार वर्ष एवं q_1 और m_1 वर्षों को प्रदर्शित करते हैं।

लेकिन उपरोक्त समीकरण द्वारा मापी गई उत्पादकता वास्तविक जीवन में मापी जाने वाली उत्पादकता से आसान है। वास्तविक जीवन में उत्पादकता मापना आसान नहीं है क्योंकि एक ही उद्योग द्वारा एक से अधिक वस्तुओं का उत्पादन किया जाता है। विभिन्न वस्तुओं की भौतिक मात्रा तथा साकार-रूप और भ्रष्ट-प्रभु होने हैं। इस समस्या को दो विधियों द्वारा हल किया जा सकता है—

1. उत्पादन के साथ-साथ रोजगार के सूचकांक आधार तथा बालू वर्गों के लिए तैयार किए जा सकते हैं और इनके आधार पर बालू वर्ग में आधार वर्ष के आधार पर हुए उत्पादकता के परिवर्तन के अनुपात को मापा जा सकता है। बालू वर्ग में हुए उत्पादकता के परिवर्तन को निम्न प्रकार ज्ञात किया जाएगा—

$$\frac{P_1/P_0}{E_1/E_0}$$

इस सूत्र में P तथा E उत्पादक सूचकांक तथा रोजगार सूचकांक को प्रदर्शित करते हैं।

2. श्रम उत्पादकता मापने की दूसरी विधि के अंतर्गत प्रति मानव घण्टा उत्पादन (Output per man hour) का विपरीत (Reciprocal) उपयोग करके उत्पादकता मापना की जा सकती है। इस प्रकार उत्पादन की प्रति इकाई पर किया गया मानव घण्टों का व्यय ज्ञात किया जाता है अर्थात् एक वस्तु की एक इकाई के उत्पादन में कितने मानव घण्टों (Man hours) का व्यय हुआ। इसे हम 'इकाई श्रम आवश्यकता' (Unit Labour Requirement) के नाम से भी पुकारते हैं।

1 Bert G. C. Measurements of Production & Productivity in Indian Industry, p. 93

श्रम उत्पादकता की आलोचना (Criticism of Labour Productivity)

1. यदि हम श्रम उत्पादकता का अध्ययन करते हैं तो इससे श्रम की ही उत्पादन यन्त्र के लिए अनावश्यक महत्त्व दिया जाता है जबकि उत्पादन में वृद्धि हेतु न केवल श्रम की उत्पादकता में वृद्धि करना आवश्यक है, बल्कि उत्पादन के अन्य साधनों के महत्त्व का भी स्वीकार करना है।

2. किसी भी संस्थान, फर्म अथवा उद्योग से प्राप्त कुल उत्पादन को श्रम के रूप में व्यक्त नहीं कर सकते हैं। उद्योग अथवा फर्म की कार्यकुशलता भी भौतिक उत्पादन और श्रम प्रयासों के अनुपात के रूप में नापना कठिन है।

3. प्रति व्यक्ति घण्टे की उत्पादकता का सूचकांक मानकर चलना भी उचित नहीं है क्योंकि यह अन्तर साधन एवं उत्पादन कुशलता में परिवर्तन को भी बताते हैं।

4. अविकसित देशों में अपनी श्रम उत्पादकता जानने, इसे मापन आदि के सम्बन्ध में स्पष्ट जानकारी का अभाव है। अतः वहाँ इस विचारधारा का सही एवं उचित उपयोग सम्भव नहीं हो सकता।

5. श्रम उत्पादकता के सूचकांकों की सहायता से सरकारी नीतियों का निर्धारण केवल एक अनुमान मात्र है। जिस आधार पर सूचकांक तैयार किए जाते हैं, वे अपने आप में सही नहीं हैं।

उत्पादकता सम्बन्धी विचारों के प्रकार (Types of Productivity Concepts)

उत्पादकता सम्बन्धी विचार विभिन्न सदमों तथा अर्थों में काम आते हैं—

1. भौतिक उत्पादकता (Physical Productivity)—जब किसी उत्पादन के साधन का उत्पादन में कितना योगदान है, उसे भौतिक रूप में व्यक्त करने हैं तो वह भौतिक उत्पादकता कहलाती है, जैसे प्रति मानव घण्टा तीन मीटर कपड़ा आदि।

2. मूल्य उत्पादकता (Value Productivity)—उत्पादकता समरूप (Homogeneous) नहीं होने पर तथा विभिन्न प्रकार की वस्तुओं के उत्पादन से तुलना सम्भव नहीं होने पर उन वस्तुओं की भौतिक मात्रा को बाजार मूल्यों पर गुणा करके मूल्य में व्यक्त करते हैं तो यह मूल्य उत्पादकता कहलाएगी, उदाहरणतः 3 मीटर कपड़ा, 4 बिलो सूत आदि का मूल्य ज्ञात करके उत्पादकता के रूप में व्यक्त करना।

3. औसत उत्पादकता (Average Productivity)—जब कुल उत्पादकता (Total Productivity) में श्रम की लगाई गई इकाइयों का भाग लगाया जाएगा तो हमें औसत उत्पादकता प्राप्त होगी। उदाहरणार्थ, कुल उत्पादकता 500 इकाइयाँ हैं तथा श्रमिक संख्या 100 है तो औसत उत्पादकता 5 इकाइयाँ होगी।

4. सीमांत उत्पादकता (Marginal Productivity)—किसी वस्तु के उत्पादन में श्रम की एक अतिरिक्त इकाई के लगाने पर कुल उत्पादकता में जो वृद्धि

होती है, वही सीमान्त उत्पादकता होगी, जैसे 100 श्रमिकों की कुल उत्पादकता 500 इकाइयाँ हैं तथा 101 श्रमिकों की 510 इकाइयाँ तो सीमान्त उत्पादकता 10 इकाइयाँ होगी।

भारत में श्रम उत्पादकता एवं उत्पादकता आन्दोलन (Labour Productivity and Productivity Movement in India)

भारत एक विकासशील देश है जो पञ्चवर्षीय योजनाओं के माध्यम से सुनियोजित रूप में अपने तीव्र विकास के लिए प्रयत्नशील है। यह पञ्चवर्षीय योजनाएँ पूरी करने और सातवीं पञ्चवर्षीय योजना में प्रवेश करने के उपरान्त भी हमारी औद्योगिक उत्पादन क्षमता बहुत कम है और उत्पादन लागत बहुत अधिक है। हमारे उद्योगों की उत्पादकता अन्तर्राष्ट्रीय औद्योगिक क्षेत्र की उत्पादन की तुलना में काफी कम है। अतः भारत में उत्पादकता वृद्धि तथा उत्पादकता आन्दोलन का अपना विशेष महत्त्व है। उत्पादकता आज समृद्धि का प्रतीक है और भारत के लिए तो यह जीवन-मरण का प्रश्न है। हमें उत्पादन की विभिन्न और आधुनिकतम पद्धतियों, नवीनतम मशीनों और उपकरणों, श्रेष्ठ मानवीय सम्बन्धी एवं प्रबन्ध-गतिविधियों द्वारा औद्योगिक उत्पादकता को तेजी से बढ़ाना होगा, ताकि जन-सामान्य का जीवन-स्तर वृद्धि एवं मजबूत हो सके।

स्वर्गीय पद्म नेहरू के ये शब्द आज भी हमारे लिए मार्गदर्शक हैं कि "यद्यपि हमारे देश में पर्याप्त मात्रा में सस्ती श्रम-शक्ति उपलब्ध है, फिर भी हम अन्य देशों से उत्पादन-क्षमता में लागत आदि में प्रतिस्पर्धा नहीं कर सकते, यहाँ तक कि हम देश के आन्तरिक गुरुत्वाकर्षण बाजार में भी अधिक दिनों तक नहीं टिक पाएँ। इस वास्तविकता का उत्तर केवल एक ही बात में निहित है कि हम अपने सीमित साधनों का सर्वोत्तम ढंग से उपयोग करें और उत्पादन की विस्तारित तकनीक एवं प्रबन्ध की श्रेष्ठतम प्रणालियों को माध्यम प्रदान करें।" स्वर्गीय पद्म नेहरू ने कहा कि "हमें लोगों का जीवन-स्तर उच्चतर करना है। उत्पादकता बढ़ाने से उत्पादन की लागत कम होनी है जिससे वस्तुएँ कम कीमत पर बेची जा सकती हैं और बाजार का विस्तार होगा है तथा विश्व के बाजारों में हमारी वस्तुएँ महत्वपूर्ण ढंग से प्रतियोगिता कर सकती हैं।" डॉ० जाकिर हुसैन ने भी कहा था "यह एक विरोधाभास लगता है कि यद्यपि उच्च विकासित राष्ट्रों की तुलना में हमारे यहाँ मजदूरी का स्तर नीचा है लेकिन जो वस्तुएँ हम तैयार करते हैं, वे महती नहीं हैं बल्कि अधिक लागत की हैं जिन्हें उनके बिकने में कठिनाई बनी रहती है। इसका एक ही उत्तर है कि हम अपनी जन-शक्ति एवं अन्य साधनों का प्रभावशाली ढंग से उपयोग करें ताकि उत्पादकता में वृद्धि हो सके।"

भारत में उत्पादकता आन्दोलन

हमारे देश में उत्पादकता सम्बन्धी विचार नया नहीं है। कई सरकारी नगर-सरकारी संस्थाओं एवं संगठनों ने उत्पादकता को प्रोत्साहित करने के लिए विभिन्न

औद्योगिक क्षेत्रों में विभिन्न प्रकार के कार्यक्रमों का आयोजन समय-समय पर किया है। फिर उत्पादकता के सम्बन्ध में उद्योगों में उस समय अधिक ध्यान दिया गया जब 1952 और 1954 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मण्डल (I. L. O.) की टीम हमारे देश में आई। इन टीमों ने अहमदाबाद और बम्बई की सूती वस्त्र मिलों तथा कलकत्ता के कुछ इजीनियरिंग संस्थानों की अपना कार्य-क्षेत्र चुना। विभिन्न प्रबन्धकों तथा श्रम-संघ नेताओं को यह बताया गया कि थोड़े से परिवर्तनों के माध्यम से उत्पादन के तरीकों से उत्पादकता में वृद्धि की जा सकती है। श्रम सम्बन्धों तथा कच्चे मान के उपयोग के सम्बन्ध में भी महत्वपूर्ण निष्कर्ष निकाले गए। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मण्डल के इस मिशन के कार्य तथा सिफारिशों को ध्यान में रखते हुए भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय ने बम्बई में 1955 में उत्पादकता केन्द्र (Productivity Centre) की स्थापना की। इस केन्द्र द्वारा कार्य-अध्ययन पाठ्यक्रम, उच्च प्रबन्धकीय सेमीनार एवं कार्यक्रम, संयुक्त श्रम प्रबन्ध कार्य अध्ययन विभिन्न उद्योगों में रखे जाते हैं।

हमारे देश में उत्पादकता सम्बन्धी सही भाँकड़ों का अभाव है। हमारी उत्पादकता का सूचकांक अधिकांश विकसित देशों के उद्योगों के सूचकांकों से कम है। इस दिशा में हमें सूचकांक तैयार करने चाहिए जिससे हम न केवल अन्य देशों के उद्योगों के सूचकांकों से तुलना कर सकें बल्कि विश्व-बाजार में सकलता प्राप्त कर सकें। हमारे देश में विभिन्न उद्योगों में बड़े पैमाने पर उत्पादकता आन्दोलन को प्रोत्साहित करने हेतु 1956 में भारत सरकार के व्यापार एवं उद्योग मन्त्रालय ने डॉ. विक्रम साराभाई की अध्यक्षता में एक टीम 6 सप्ताह के अध्ययन हेतु जापान भेजी। अध्ययन दल की सिफारिशों के विचार के लिए सरकार ने 1957 में एक सेमीनार आयोजित किया जिसमें आन्दोलन की प्रगति के आधारभूत सिद्धान्त निश्चित किए गए, जो संक्षेप में इस प्रकार हैं—

1. उत्पादकता आन्दोलन को बल देने हेतु राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की स्थापना की जाए।

2. सुधरी हुई तकनीक का प्रयोग करके उत्पादन की मात्रा और गुण में सुधार किया जाए।

3. रोजगार सम्भावनाओं में वृद्धि उत्पादकता वृद्धि पर ही निर्भर है।

4. उत्पादकता वृद्धि के सम्पूर्ण लाभ सभी वर्गों-श्रम, पूँजी तथा उपभोक्ता-में समान रूप से वितरित किए जाएँ।

5. उत्पादकता वृद्धि के लिए उपयुक्त वातावरण का निर्माण करने के लिए औद्योगिक सम्बन्ध मधुर बनाए जाएँ।

6. उत्पादकता आन्दोलन का क्षेत्र विस्तृत बनाया जाए अर्थात् लघु एवं वृहत् तथा सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के सभी उद्योगों में इस आन्दोलन को एक साथ लागू किया जाए।

टीम की सिफारिशों के आधार पर 1958 में एक राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद (National Productivity Council or N. P. C.) की स्थापना की गई। इसका गठन एक स्वतंत्र संगठन के रूप में हुआ जिसकी सदस्य संख्या अधिकतम 60 है। इन सदस्यों में निवासागो, श्रमिक, मजदूर और अन्य लोगों के प्रतिनिधि होते हैं। बम्बई, चेन्नई, कोलकाता और कानपुर जैसे महत्वपूर्ण औद्योगिक केन्द्रों पर राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद के अन्तर्गत प्रादेशिक निदेशालय (Regional Directorates) स्थापित किए गए हैं। राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद के तहत देश में विभिन्न उद्योगों में उत्पादकता समितिओं का गठन भी किया गया। 1966 में भारत उत्पादकता वर्ष (India Productivity Year 1966) मनाया गया।

109802

भारत सरकार ने उत्पादकता की प्रेरणा बनाए रखने की दृष्टि से ही 1956 से 'श्रमवोर्ष' नामक राष्ट्रीय पुरस्कार की भी व्यवस्था की है। देश के औद्योगिक उत्पादकता आन्दोलन में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद के अनिवार्य प्रयत्नों के योगदान भी उल्लेखनीय है—(1) भारतीय सांख्यिकीय सर्वेक्षण, कृषकता में विदेशी विशेषज्ञों को आमन्त्रित कर सांख्यिकीय गुण-विशेषण के प्रशिक्षण का प्रबंध किया है। (2) महामन्त्रालय द्वारा इण्डस्ट्रीज रिसर्च एसोसिएशन ने कृषक उद्योग में गुण नियंत्रण बनाया जा विस्तार किया है। (3) राष्ट्रीय विकास परिषदों के अन्तर्गत प्लानेट प्रोटोटाइप यंत्रों तथा योजना की औद्योगिक प्रबंध अनुसंधान इकाई तथा अन्य अनुसंधान संस्थानों द्वारा उत्पादकता वृद्धि में सम्बन्धित तकनीक में छात्रों के प्रयत्न किए जाते हैं। (4) अन्तराष्ट्रीय धन समन्वय ने भारत को विशेषज्ञों की सेवाएँ उपलब्ध कर हम आन्दोलन को प्रोत्साहित किया है। (5) अमेरिका के तकनीकी महानिष्ठानों से भी विशेषज्ञों की सेवाएँ तथा पुस्तकों के हार में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद को सहयोग दिया है।

नई दिल्ली में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद द्वारा मार्च, 1972 में उत्पादकता पर विपक्षीय सेमीनार आयोजित किया गया। इस सेमीनार में उत्पादकता वृद्धि के प्रयासों में और तेजी लाने तथा उत्पादकता वृद्धि में श्रम एवं प्रबंध के योगदान पर विचार विमर्श किया गया।

भारत की वर्तमान स्थिति का देखते हुए हमारे देश की गरीबी दूर करने हेतु विभिन्न क्षेत्रों में उत्पादन को बढ़ाना होगा। आज हम कम से कम तागत पर अधिकतम उत्पादन प्रयत्न करने वाली योजनाओं को प्राथमिकता देनी होगी।

एक प्रश्न यह उठता है कि उत्पादकता आन्दोलन के परिणामस्वरूप देश में उत्पादन में कब वृद्धि होती है तो हम उसे हुए उत्पादन का लाभ का हिस्सा किस तरह से प्राप्त किया जाए। यदि हमें बड़े पैमाने पर उत्पादन के लाभ को श्रमिकों में वितरित कर दिया जाता है तो इससे विभिन्न उद्योगों में मजदूरी में वृद्धि आएगी।

उत्पन्न हो जाएंगी। इस तरह में इसने हिस्से का वितरण धर्मिकों, मालिकों और उपभोक्ताओं में सन्तुलित रूप से किया जाना चाहिए। यदि इसके लाभों का वितरण धर्मिकों व मालिकों पर छोड़ दिया जाता है तो दोनों पक्ष समाज के अन्य वर्गों के लिए कुछ भी नहीं छोड़ेंगे। इसलिए एक उचित तरीका यह है कि इनका वितरण तीनों पक्षों—धर्मिकों की मजदूरी, म वृद्धि, मालिकों के प्रतिफल में वृद्धि और समाज को अच्छी विराम व मनोरंजन पर वस्तुओं की उपलब्धि के रूप में किया जाना चाहिए।

राष्ट्रीय उत्पादकता परिपद द्वारा नियुक्त त्रिपक्षीय समिति न उत्पादकता के लाभों के वितरण के लिए निम्न मार्गदर्शक तत्व सुझाव है—

1 इस योजना के अन्तर्गत केवल प्रबन्धकों और धर्मिकों के बीच में ही लाभ की सहभागिता का वितरण नहीं होना चाहिए बल्कि इसका हिस्सा उपभोक्ताओं और समाज को भी मिलना चाहिए।

2. इसके अन्तर्गत निरन्तर आर्थिक विकास की उन्नति का समझना नहीं किया जाना चाहिए।

3 इस योजना की प्रियाशीलता में किसी तरह का व्यक्तिगत प्रभाव नहीं होना चाहिए।

4 इस प्रकार की योजना के लागू करने से पूर्व इसका प्रकाशन करना आवश्यक है।

लाभों की सहभागिता के सम्बन्ध में रिजर्व बैंक ने मई 1964 में एक स्टोरिंग ग्रुप नियुक्त किया। इस ग्रुप ने मजदूरी, धाय और कीमत नीतियों के सम्बन्ध में अध्ययन किया और एक धाय नीति के सम्बन्ध में निम्न मार्गदर्शक तत्वों की सिफारिश की—

1 नकद मजदूरी में परिवर्तन के नियमन हेतु अर्थव्यवस्था की पाँच वर्षीय गतिशील औरत उत्पादकता को ध्यान में रखना होगा।

2 मजदूरी धाय समायोजन हेतु हमें अधिकतम सीमा उत्पादकता की प्रवृत्ति को ध्यान में रखना होगा।

3 विभिन्न क्षेत्रों और उद्योगों में मजदूरी और नकद धाय का समायोजन अर्थव्यवस्था में होने वाली उत्पादकता की दर के अनुसार होना चाहिए जिसमें उद्योग प्रघवा क्षेत्र में उत्पादकता में वृद्धि की दर के अनुसार ही समायोजन या नियमन सम्भव होगा।

4 उत्पादकता से जुड़ी हुई मजदूरी योजनाओं में इस बात का ध्यान रखना होगा कि उत्पादकता में हुई वृद्धि का लाभ समाज को भी अच्छी विराम तथा निम्न कीमत वाली वस्तुओं के रूप में प्राप्त हो।

ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता

(Economy of High Wages)

साधारणतः यह समझा जाता है कि नीची मजदूरी सरती होती है किन्तु यह

धारणा हमें सही नहीं होती। कारण यह है कि नीची मजदूरी पाने वाले श्रमिकों की कार्य कुशलता कम होती है जिससे उत्पादन कम होता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत ऊँची रहती है। इस तरह नीची मजदूरी वास्तव में ऊँची मजदूरी होती है।

इसके विपरीत ऊँची मजदूरी की दशा में श्रमिकों की कार्य क्षमता बढ़ती है उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत कम पड़ती है। इस प्रकार ऊँची मजदूरी वास्तव में सस्ती मजदूरी होती है।

बिस्मि भी वस्तु का उत्पादन मजदूरी पर व्यय (Outlay on Wages) तथा उत्पादन के सम्बन्ध को दृष्टि में रखता है। इस विचार का प्राथमिक धर्म शास्त्री मजदूरी की लागत (Wage Costs) कहते हैं। ऊँची नकदी मजदूरी (High Money Wages) के कारण यदि श्रमिक अधिक उत्पादन करते हैं तो उत्पादन की वास्तव में मजदूरी की लागत नीची पड़ती है। इस विपरीत यदि नीची नकदी मजदूरी देने पर श्रमिक कम उत्पादन करते हैं तो उत्पादन कम होता है और यह नीची नकदी मजदूरी ऊँचा मजदूरी में परिवर्तित हो जाती है क्योंकि उत्पादन लागत बढ़ जाती है। अतः उत्पादन नीची द्राविश मजदूरी के स्थान पर नीची मजदूरी लागत (Low Wage Costs) पर ध्यान रखना है। अतः यह कहा जाता है कि यदि ऊँची नकदी मजदूरी में मजदूरी लागत नीची आती है तो यह उत्पादन की प्राप्त होने वाली मितव्ययिता होगी। इस ही ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता (Economy of High Wages) कहा जाता है। ऊँची मजदूरी निम्न कारणों से मितव्ययितापूर्ण होती है—

1 ऊँची मजदूरी से श्रमिकों का जीवन स्तर उठता है उनकी कार्य क्षमता बढ़ती है, उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत कम आती है। दूसरे शब्दों में नीची मजदूरी लागत (Low Wage Costs) आती है।

2 ऊँची मजदूरी देने से श्रमिकों का प्रत्यक्ष श्रमिक बाजार से प्राप्त होने है। परिणामस्वरूप उत्पादन अधिक होता है और उत्पादन लागत कम होने से नीची उत्पादन लागत पड़ती है।

3 ऊँची मजदूरी होने से श्रमिकों और मालिकों के बीच संपूर्ण सम्बन्धों का प्रोत्साहन मिलता है। इससे ताना-बाना भी घटने कायों की प्रगति आदि की बाई स्थान नहीं मिलता है। श्रमिक अधिक लगाकर उत्पादन करते हैं और इस परिणामस्वरूप उत्पादन निश्चित और अधिक होता है जिससे नीची मजदूरी लागत पड़ती है।

अतः ऊँची मजदूरी देने से उत्पादन अधिक होता है तथा नीची मजदूरी लागत (Low Wage Costs) आती है और इसी के परास्वरूप दक्षों का मितव्ययिता प्राप्त होती है।

मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (Methods of Wage Payment)

मजदूरी धर्म को उत्पादन के मापन के रूप में दिया जाने वाला पारिश्रमिक है। मजदूरी भुगतान का तरीका श्रमिकों की आमदनी को प्रभावित करता है। अलग-अलग देशों में मजदूरी भुगतान करने की विभिन्न विभिन्न रीतियाँ हैं। एक आदर्श मजदूरी भुगतान प्रणाली ऐसी होनी चाहिए कि वह दोनों पक्षों श्रमिकों व मालिकों के अनुकूल हो। इससे साथ ही उत्पादन में वृद्धि करने हेतु श्रमिकों को प्रेरणात्मक भुगतान देने का भी प्रावधान हो। इसमें औद्योगिक भगड़ों को दूर करने तथा उद्योग की मजबूती हेतु दोनों पक्षों में मधुर सम्बन्ध उत्पन्न करने का गुण भी होना जरूरी है।

मजदूरी के भुगतान की विभिन्न रीतियाँ पाई जाती हैं फिर भी मजदूरी के भुगतान की रीतियों का मोटे तौर पर दो भागों में विभाजित किया जा सकता है—
(1) समय के अनुसार मजदूरी, और (2) कार्य के अनुसार मजदूरी।

1. समयानुसार मजदूरी (Time Wage System)

यह मजदूरी भुगतान का सबसे प्राचीन तरीका है। इसके अन्तर्गत मजदूर को मजदूरी का भुगतान समय के अनुसार, जैसे—प्रति घण्टा, प्रति दिन, प्रति सप्ताह, प्रति माह के हिसाब से किया जाता है। प्रत्येक श्रमिक को यह विश्वास रहता है कि उसे एक निश्चित समय पश्चात् निश्चित मजदूरी प्राप्त हो जाएगी। इसके अन्तर्गत कार्य की मात्रा तथा किस (Quality) के सम्बन्ध में कोई शर्त नहीं रखी जाती है। मालिक द्वारा इस तरीके के अन्तर्गत भुगतान उस स्थिति में किया जाता है जबकि कार्य को न तो मापा जा सकता है और न ही उसका निरीक्षण सम्भव होता है तथा कार्य की माप के स्थान पर कार्य की किसम की अधिक महत्त्व दिया जाता है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति के लाभ (Advantages of Time Wage System)—इस पद्धति के अनुसार भुगतान करने के निम्न लाभ हैं—

1 सरल प्रणाली—यह पद्धति अत्यन्त सरल होने से श्रमिकों व नियोजकों को आसानी रहती है। भारतीय श्रमिक अधिकांशतः अशिक्षित होने के कारण यह प्रणाली विशेष रूप में उपयोगी है।

2. लोकप्रिय प्रणाली—यह प्रणाली श्रमिकों के प्रत्येक वर्ग तथा उनके समूहों द्वारा पसन्द की जाती है। इसके अन्तर्गत सभी श्रमिक वर्गों में एकता की भावना को प्रोत्साहन मिलता है।

3 निश्चितता एवं नियमितता—इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूरी के भुगतान में निश्चितता तथा नियमितता पाई जाती है। प्रत्येक श्रमिक को निश्चित वेतन नियमित रूप से मिलने का विश्वास रहता है। आय की निश्चितता तथा नियमितता

के कारण प्रत्येक श्रमिक अपने आय तथा व्यय में समायोजन द्वारा एक निश्चित जीवन स्तर बनाए रखने का प्रयास करता है।

4 उत्पादन के साधनों का उचित उपयोग—इस पद्धति में कार्य सुचारु रूप से एवं तत्काली सहायों के कारण मात्र मजदूर केवल मूल शक्ति साधनों का उपयोग हम में होता है।

5 प्रशासनिक व्यय कम एवं आसानी से पूरा—इस पद्धति में निरीक्षण करने की अधिक आवश्यकता नहीं होती है तथा उस पर व्यय अधिक में करने से प्रशासनिक व्यय भी कम होता है तथा आसानी से प्रशासन किया जा सकता है।

6 विभिन्न रूपों के प्रत्यक्ष उत्पादन होने पर भी यह पद्धति लाभप्रदा है। प्रकृति के दोषों के कारण कार्य में रुकावट आने पर कार्य होता है। उस स्थिति में यह पद्धति उचित होती है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति के दोष (Demerits of Time Wage System)—समयानुसार मजदूरी पद्धति के अंतर्गत हम निम्न दोष देखने का मिलता है—

1 कुशल श्रमिकों को कोई प्रेरणा नहीं—स पद्धति के अनुसार अधिक मत जगाकर तथा ईमानदारी से काम नहीं कर सकते क्योंकि उद्देश्य मायूम रहता है कि एक निश्चित मजदूरी नियमित रूप से मिले जाएगी चाहे वे कम काम करें अथवा अधिक।

2 कुशल अकुशल एवं बुराबर—इस पद्धति के अनुसार चाहे कुशल श्रमिक हो अथवा अकुशल सभी का समान मजदूरी मिलती है। परिणामस्वरूप कुशल श्रमिक भी कम रुचि रख कर कार्य करने लगते हैं और उनकी कार्य क्षमता घट जाती है।

3 अकुशलता को प्रोत्साहन—कुशल श्रमिक व अकुशल श्रमिक दोनों का समान मजदूरी मिलने का अर्थ है कि अकुशल श्रमिक का पुरस्कार किया जाता है और कुशल श्रमिक का दण्डित किया जाता है। इससे अकुशलता को प्रोत्साहन मिलता है।

4 काम धारी—एक निश्चित मजदूरी नियमित रूप से मिलनी है तो श्रमिक एक निश्चित काम को एक निश्चित घंटे में ही समाप्त करता है। यह काम से जी झुकाता है।

5 धर्म पूरणी संधि—इस पद्धति के अनुसार संगठन करने में अकुशल व बुराव वालों प्रकार के श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाती है जिससे कुशल श्रमिक हताश धर्म काम की प्रवृत्ति का सहारा लेते हैं।

निष्कर्ष—समयानुसार मजदूरी के गुण दोषों को देखने से हम इस निष्कर्ष पर पहुँचाते हैं कि जिन कारणों का समाधान नहीं जा सकता—जैसे विपदाएँ का कार्य अथवा व डॉक्टर का कार्य आदि उनमें यह पद्धति उपयुक्त है।

2 कार्यानुसार पद्धति

(Piece of Wage System)

कार्यानुसार मजदूरी का अर्थ उस मजदूरी से है जहाँ श्रमिक अपने किए हुए कार्य के अनुरूप वेतन पाता है। इस पद्धति के अन्तर्गत भुगतान की दर किए हुए कार्य के अनुरूप होती है और इसमें समय की व्यवस्था का मापन नहीं होता। इसमें श्रमिकों की मजदूरी कार्य के अनुसार घटती बढ़ती रहती है। जहाँ बमचारी कुशल न होंगे अथवा आलसी होंगे या कार्य न करने पर भी वेतन भोगी होंगे वहाँ इस पद्धति में उन्हें हानि उठानी पड़ेगी।

कार्यानुसार मजदूरी भुगतान के लाभ—कार्यानुसार दी जाने वाली मजदूरी पद्धति के निम्नीकृत लाभ हैं—

इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूर को उसके कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है चाहे उसमें कितना ही समय बचो नहीं लगे। जब मालिक कम लागत पर अधिक उत्पादन की मात्रा चाहता है, तब यह पद्धति अपनाई जाती है। कार्य की मात्रा ही मजदूरी के भुगतान का आधार होता है। जो श्रमिक अधिक कार्य करता है उसे अधिक मजदूरी दी जाती है तथा जो कम कार्य करता है उसको कम मजदूरी मिलती है।

1 योग्यतानुसार भुगतान—अधिक कार्य करने वाले योग्य श्रमिक को अधिक मजदूरी का भुगतान तथा कम कार्य करने वाले अयोग्य मजदूर को कम मजदूरी का भुगतान किया जाता है।

2 प्रेरणात्मक पद्धति—अधिक कार्य करने वाले को अधिक मजदूरी देकर प्रोत्साहन दिया जाता है। इससे कार्यकुशल श्रमिकों को अधिक कार्य करने की प्रेरणा मिलती है।

3 अधिक उत्पादन—श्रमिकों को कार्यानुसार मजदूरी मिलने से वे अधिक समय तक कार्य करते हैं जिससे उत्पादन में अधिक वृद्धि होती है।

4 उत्पादन श्रम कम—इन पद्धति के अन्तर्गत उत्पादन अधिक करने के कारण प्रति इकाई उत्पादन लागत कम आती है और परिणामस्वरूप श्रमिकों व समाज के सदस्यों को कम कीमत पर वस्तु सुलभ हो जाती है।

5 समय का सदुपयोग—इस पद्धति के अन्तर्गत श्रमिक अपने खाली समय में इधर उधर घूमने की बजाय अपने आप को कार्य में लगाए रखता है जिसमें उनके समय का सदुपयोग भी होता है और उसे अधिक मजदूरी भी प्राप्त हो जाती है।

6 श्रमिक-मालिकों में मधुर सम्बन्ध—कार्य की मात्रा के अनुसार श्रमिकों को भुगतान प्राप्त होना है इसलिए वे घीमे कार्य करने की प्रवृत्ति तथा हठाना आदि करने का प्रयास नहीं करते। दोनों पक्षों में शायद मधुर सम्बन्ध बन रहने हैं।

7 श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि—कार्यानुसार मजदूरी मिलने के कारण जहाँ भी अधिक मजदूरी मिलेगी श्रमिक वहीं जाकर कार्य करना अधिक पसन्द करेगा। समयानुसार मजदूरी की तुलना में कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के अन्तर्गत श्रमिकों में अधिक गतिशीलता पाई जाती है।

8 अमिको क जीवन स्तर मे सुधार—वायुमित्रार मजदूरी मिनने के कारण अधिका मजदूरी अधिका काय करन वान भक्तियो को मिनती है। उनका जो मन्दस्तर उँचा उठता है और वायु धामता बढ़ती है।

9 निरोक्षण ध्यय मे वसो—इसके अन्तर्गत निश्चित वायु की मात्रा तथा किस्म के श्वसन होने से वायु निरोक्षण प्रादि करने की जरूरत नहीं होने से निरोक्षण ध्यय वस होता है।

10. उपभोक्ता वग को लाभ—उत्पादन प्रचिक होता है। उत्पादन लागत कम पानी है। परिणामस्वरूप वस्तुका की कीमत भी कम हानी है। इससे उपभोक्ता वग को लाभ होता है।

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के दोष (Demerits of Piece Wage System)—इस पद्धति के निम्नलिखित दोष हैं—

१ मजदूरी में बढ़ोतरी—कभी कभी यह देखने में आता है कि जब श्रमिक अधिक काम करते अधिक पारिश्रमिक प्राप्त करने लगता है तो निवास्ता मजदूरी दर में बढ़ोतरी करते पारिश्रमिक में में बढ़ोतरी कर देते हैं।

2 स्वास्थ्य पर कुशल प्रभाव—मनिक काय मणिक मजदुरी के लोभ म मणिक मणिक कार्य करने लगते हैं। य मपन स्वास्थ्य का ध्यान नहीं रखते। बाद म दलता परिणाम यह होता है कि मणिक बीमार रहने लग जाता है। उसकी वायव्यता घटने लगती है।

3 उत्पादन की निम्न किस्म—श्रमिक अधिक मजदूरी प्राप्त करने के लोभ में अधिक बाय तेजी से बरता है। इससे उत्पादन की मात्रा में ता वृद्धि होती है लेकिन उत्पादन की किस्म गड़बड़ा के बरताने पर पटिया बाने लगती है।

4 मजदूरी को अनियमितता तथा अनिश्चितता—धमिर की मजदूरी निश्चय तथा नियमित नहीं होती है। बीमार होने पर अवकाश वारंवार प्राप्त होने पर धमिर को कुछ भी मजदूरी नहीं मिलती है।

5. बलात्कार तथा भारीकी वाले बायों में अनुपयुक्त—यह पद्धति बलात्कार बायों जैसे विवशारी स्त्रियों तथा अथ भारीकी वाले बायों में उपयुक्त नहीं है।

6 अमिष सघों पर विपरीत प्रभाव—वायानुसार मजदूरी देने के कारण अमिष पशित कार्य अमिष मजदूरी के लोभ में पड़ रहते हैं। वे अपने मजदूरों के लिए समय नहीं निकाल पाते। इसका परिणाम कुछ एक मुगलठिब अमिष सघों का प्रभाव होता है।

7. धर्मको मे परस्परिक एवता वा प्रभाव—वायुमार्ग मजदूरी के कारण नरक दुःख, पशु दुःख एवं लुप्त दुःख यहाँ में बँट जाते हैं। वे प्रायः एक-दूसरे के नजदीक नहीं पाते हैं। उनमें प्रायः असमानता उत्पन्न हो जाने से प्रायः परस्पर स्नेह तथा एवता नहीं हो पाती है।

अब बम सागत पर घषिन उत्सादन करना होना है तथा कोयानुमार घेसन दिया जाना हो वही पर बायानुमार मजदूरी मुगनान पद्धति उरिन है ।

कार्यानुसार पद्धति के कुछ रूप

प्रीमियम वोनस पद्धति—इस पद्धति के कारण कार्यानुसार मजदूरी के दोपों की समाप्ति हो जाती है और मजदूरी दर एक वारंसी ऊँचाई के साथ प्रारम्भ हो जाती है। फिर आगे घटती दर से बढ़ती है। इसे प्रेरणात्मक प्रगतिशील प्रणाली, प्रीमियम वोनस पद्धति एवं प्रोत्साहन मजदूरी पद्धति के नाम से जाना जाता है। यह पद्धति प्रमाणी समय पर आधारित है। इसमें किसी कार्य को करने के लिए एक निश्चित समय की अवधि निर्धारित कर दी जाती है। समय से पहले कार्य समाप्त करने पर उस व्यक्ति को अतिरिक्त मजदूरी प्राप्त हो जाती है। इसी अतिरिक्त मजदूरी को वोनस अथवा अधिसामांश कहते हैं। इसकी विवेचना अनेक विद्वानों ने की है जिसमें श्री रोबन, हात्से, टेनर, मेरिक, गैण्ट आदि प्रमुख हैं। इनके विश्लेषण का सक्षिप्त विवरण निम्नानुसार है—

रोबन पद्धति—सन् 1898 में श्री जेम्स रोबन ने इस पद्धति का विकास किया। इस पद्धति में किसी कार्य को निर्धारित अवधि में ही समाप्त कर देना पड़ता है। उसके लिए मजदूरी भी निर्धारित कर दी जाती है। यदि कोई मजदूर निर्धारित अवधि के पूर्व ही उस कार्य को पूर्ण कर लेता है तो बचे हुए समय के प्रतिशत के बराबर ही उसको प्रतिशत लाभार्थ दिया जाता है—

$$\text{अर्थात्, } \frac{\text{बचा समय}}{\text{निर्धारित अवधि}} \times \text{लिया हुआ समय} \times \text{निर्धारित वेतन दर}$$

इस सूत्र की इस प्रकार समझा जा सकता है—मान लिया किसी कार्य को 6 घण्टों में पूरा करना है परन्तु कोई श्रमिक उस कार्य को केवल 4 घण्टों में ही पूरा कर लेता है, तब इसी बचे समय के लिए उसे अतिरिक्त मजदूरी मिलती है। इसी अतिरिक्त मजदूरी को रोबन पद्धति में मजदूरी-निर्धारण कहा जाता है। इससे श्रमिकों की मजदूरी घटे हुए समय की दर के अनुसार बढ़ती है।

हात्से पद्धति—श्री एफ. ए. हात्से ने सन् 1890 में इस पद्धति को विकसित किया था। इसके अनुसार किसी कार्य को सम्पन्न करने के लिए एक समय निश्चिन कर दिया जाता है और यदि कार्य समय से पूर्व ही समाप्त कर दिया जाता है तो उस बचे समय में कार्य करने पर अतिरिक्त मजदूरी प्रदान की जाती है। इस पद्धति के अन्तर्गत प्रतिशत का कोई भगडा नहीं रहता। इसकी प्रमुख विशेषता यह है कि उत्पादन का प्रमाण तथा प्रमाणित समय पहले से ही निश्चिन रहते हैं। प्रत्येक श्रमिक के लिए एक न्यूनतम मजदूरी भी निश्चित रहती है।

टेनर पद्धति—इस पद्धति में मजदूरी दो प्रकार से दी जाती है—प्रथम, साधारण कार्यानुसार एवं द्वितीय, प्रमाणित कार्यानुसार। दोनों पद्धतियों की मजदूरी की दरों में बहुत अन्तर रहता है। कभी-कभी तो दूनों का अन्तर भी पड़ जाता है। इस पद्धति में मजदूरी की दो दरें होती हैं—एक उचित पद्धति और दूसरी निश्चित पद्धति। इसका निर्धारण कार्य के अनुसार होता है। दोनों दरों में निश्चित समय से अधिक कार्य करने पर उचित दर से और कम काम करने पर नीची दर से

भुगतान दिया जाता है। कुशल कारीगरों के लिए यह पद्धति अत्यन्त महत्त्वपूर्ण है क्योंकि इस पद्धति में कार्य करने वाले को पुरस्कार अथवा बोनस काय करता वाला को स्वतः ही दृष्ट मिलता है। टेलर के इस विद्या-त की कुछ चुटियों का समाधान करने के लिए मैरिज ने एक पद्धति विस्तार की जिसे मैरिज पद्धति कहते हैं। इसमें शीमावर्ति कठोरता को कम करने का प्रयत्न किया गया है। इसमें मजदूरी की दरों के बजाय तीन दरें होती हैं। य तीन दरें तीनों प्रकार के मजदूरों, जैसे नए मजदूर, सीमित मजदूर तथा कुशल मजदूर के लिए अलग अलग निर्दिष्ट होती है। मजदूरी दर का उद्देश्य प्रोत्साहन का उचित मजदूरी प्रदान करना है।

गैर पद्धति—गैर पद्धति के अनुसार यदि कोई व्यक्ति धार्मिक धर्मों के अनुसार अपने और किसी कार्य को एक निश्चित समय के अनुसार पूरा कर ले तो उसे दैनिक दर के अनतिरिक्त एक निश्चित बोनास भी प्रदान किया जाता है और यदि उसने दिए हुए कार्य को समयानुसार पूरा नहीं किया तो उस मात्र उस दिन का वेतन ही दिया जाता है।

प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (Methods of Incentive Wage Payments)

मजदूरी भुगतान कार्यानुसार तथा समयानुसार दो रूपों में दिया जाता है। लेकिन इन दोनों तरीकों द्वारा दी गई मजदूरी की आयोजना समय-समय पर विभिन्न वैज्ञानिक प्रयोग विभागों ने की है। इन दोनों ही रीतियों के अन्त-मपने लाभ तथा दोष हैं। इन दोनों ही रीतियों में मिलने से एक प्रगतिशील मजदूरी पद्धति का प्रादुर्भाव हुआ है जिसे प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति (Progressive Wage System) अथवा मजदूरी भुगतान की प्रेरणात्मक रीति (Incentive System of Wage Payments) कहा जाता है।

इस मिश्रित प्रणाली (कार्यानुसार मजदूरी तथा समयानुसार मजदूरी) में अन्तर्गत प्रोत्साहन को निश्चित स्तरानुसार मजदूरी के अनतिरिक्त और भी भुगतान दिया जाता है जिसे अधिमात्रा (Bonus) अथवा प्रीमियम (Premium) कहते हैं। इसमें प्रमाण उत्पाद (Standard Output) के लिए एक निश्चित मजदूरी दी जाती है। इससे अधिक कार्य करने पर बढ़ती हुई दर से अनतिरिक्त प्रोत्साहन दिया जाता है जिससे योग्यता को पुरस्कार मिल सके तथा कार्य की निरम म विरासत में आए।

उदाहरणतः यदि एक कार्य 3 दिन में करना है और मजदूरी 4 रु प्रतिदिन दी जाती है तथा कार्य 2 दिन में पूरा कर दिया जाता है तो प्रोत्साहन का दिन की मजदूरी 8 रु तथा एक दिन बचाने के लिए 2 रु और मिलेगा। अतः कुल मजदूरी 10 रु होगी जो कि योग्य मजदूरी 4 रु से अधिक है। प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की रीतियों का वर्गीकरण मजदूरी प्रेरणात्मक पद्धति में पाए जाने वाले महत्त्वपूर्ण तथ्यों के आधार पर किया गया है।¹ ये तथ्य अधोलिखित हैं—

- 1 उत्पादन की इकाइयाँ (Units of Output),
- 2 प्रमाण समय (Standard Time),
3. कार्य में लगा समय (Time Worked),
- 4 बचाया गया समय (Time Saved)।

किसी भी प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धति अपनाते समय मजदूरी-निर्धारण में यह बात ध्यान में रखनी पड़ेगी कि उत्पादन की इकाइयाँ कितनी हैं, समय कितना दिया गया है, कितना समय लगा और कितना समय बचा, आदि।

प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की विभिन्न रीतियाँ या पद्धतियाँ निम्नलिखित हैं—

1 **टेलर पद्धति (Taylor Piece Work Plan)**—इसका प्रतिपादन वैज्ञानिक प्रबंधक के जनक श्री एफ डब्ल्यू टेलर ने किया। इसका प्रकार की कार्यानुसार दरा को सम्मिलित किया गया है—एक औसत उत्पादन से अधिक तथा दूसरी औसत उत्पादन तथा उससे कम उत्पादन करने पर दी जाने वाली मजदूरी। इन दोनों में काफी अन्तर पाया जाता है।

उदाहरण के लिए 8 इकाई प्रतिदिन प्रमाण उत्पादन (Standard Output) तय किया गया है। इतना या इससे अधिक उत्पादन के लिए प्रति इकाई दर 1 रुपये हो सकती है, परन्तु 8 इकाई (प्रमाण इकाई) से कम उत्पादन होने पर प्रति इकाई दर 75 पैसे हो सकती है। अतः 8 इकाइयाँ का उत्पादन करने वाले को 8 रुपये, 10 इकाइयाँ उत्पादन करने वाले को 10 रु., लेकिन 7 इकाइयों का उत्पादन करने वाले को 75 पैसे प्रति इकाई के हिसाब से 5 रु. 25 पैसे मिलेंगे।

इस प्रकार टेलर पद्धति कुशल श्रमिकों के लिए विशेष रूप से प्रेरणात्मक है, क्योंकि ऊँची दर के द्वारा उनका अपने परिश्रम का पुरस्कार मिलता है, परन्तु कुशल श्रमिकों को यह पद्धति दण्डित करती है। यह ध्रुव में असमानता को बढ़ावा देती है। वर्तमान समय में इस पद्धति का एक ऐतिहासिक महत्त्व रह गया है क्योंकि ध्रुव की असमानता के स्थान पर 'ध्रुव की समानता' पर अधिक जोर दिया जाने लगा है।

2 **हैल्से प्रीमियम पद्धति (Halsey Premium System)**—इस पद्धति का प्रतिपादन प्रो. एफ. ए. हैल्से द्वारा किया गया था। इस पद्धति में कार्यानुसार तथा समयानुसार मजदूरी भुगतान की रीतियों के लाभों का मिश्रण है तथा इनके दोषों को छोड़ दिया गया है। इसमें एक प्रमाण उत्पादन निश्चित समय में पूरा करना होता है। यदि कोई श्रमिक दिए हुए कार्य का निश्चित अवधि से पूर्व ही समाप्त कर लेता है तो उसे बचाए हुए समय (Time Saved) के लिए अतिरिक्त पारिश्रमिक दिया जाता है। यदि किसी कार्य हेतु 10 घण्टे निश्चित किए गए हैं और कार्य 8 घण्टे में पूरा कर लिया जाता है तो श्रमिक को 8 घण्टे के पारिश्रमिक के अतिरिक्त बचाए गए समय (2 घण्टे) के लिए दर का 50% भुगतान किया जाएगा। यदि 10 रु. प्रति घण्टा समय मजदूरी है तो प्रीमियम $1/2 (दर \times बचाया गया समय)$ के बराबर अर्थात् $1/2 (10 \times 2) = 10$ रु. होगा तथा मजदूरी $8 \times 10 = 80$ रु. अर्थात् कुल भुगतान $80 + 10 = 90$ रु. किया जाएगा।

इस पद्धति के अन्तर्गत बचाए गए समय के लिए निश्चित दर पर प्रीमियम दिया जाता है तथा मजदूरी को समयानुसार मजदूरी की भी गारण्टी रहती है जिसमें नियोजितों की भी अधिक मजदूरी का भुगतान नहीं करना पड़ता है।

इस पद्धति की सबसे बड़ी कमजोरी यह है कि मालिक किसी कार्य के करने का प्रमाण (Standard) अधिक रख देता है जो कि पूरा करना सम्भव न हो। उस स्थिति में श्रमिकों को हानि उठानी पड़ती है इसलिए कार्य का प्रमाण उचित एवं वैज्ञानिक प्रणालियों द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए।

3. शत प्रतिशत समय प्रीमियम योजना (The 100 Percent Time Premium Plan)—जहाँ समय बचका कार्य अध्ययन द्वारा समय प्रमाण (Time Standards) निर्धारित किए जा सकते हैं वहाँ श्रमिकों को उनके द्वारा बचाए गए समय (Time Saved) के लिए शत-प्रतिशत दर पर प्रीमियम दिया जाता है।

उदाहरण के लिए 10 घण्टे किसी कार्य हेतु निश्चित किए जाते हैं तथा समय दर (Time Rate) 10 रु. प्रति घण्टा है। कार्य 8 घण्टे में पूरा किया जाता है तथा समय 2 घण्टे बचता है तो उसको 8 घण्टा के 80 रु. मजदूरी तथा 2 घण्टे बचाने के कारण 20 रु. प्रीमियम के रूप में अर्थात् कुल भुगतान 100 रु. दिया जाएगा।

इस योजना में भी समयानुसार मजदूरी की गारण्टी दी जाती है तथा बचाए गए समय (Time Saved) हेतु दर वही रखी जाती है। कुशलता को इसमें अधिक प्रेरणा मिलती है।

4. रोयन योजना (Rowan Plan)—इस पद्धति के प्रतिपादन का श्रेय श्री जेम्स रोयन को है। इसके अन्तर्गत समय के आधार पर मजदूर को भुगतान मजदूरी की गारण्टी दी जाती है। एक प्रमाण समय किसी कार्य का पूरा करने हेतु निश्चित कर दिया जाता है। यदि दिए हुए समय से पूर्व ही कार्य कर लिया जाता है तो बचाए गए समय के लिए कुल समय के अनुपात में भुगतान किया जाता है। उदाहरण के लिए यदि कार्य 10 घण्टों में पूरा करना है और वह कार्य 8 घण्टों में पूरा कर लिया जाता है, बचाया हुआ समय 2 घण्टे है और समय दर 10 रु. प्रति घण्टा है तो इसके अन्तर्गत प्रीमियम होगा—

$$\frac{\text{बचाया गया समय (Time Saved)}}{\text{दिया गया समय (Time Allowed)}} \times \text{लिया गया समय (Time Taken)} \times \text{दर}$$

$$\frac{2}{10} \times 8 \times 10 = 16 \text{ रु.}$$

अतः श्रमिक को 60 रु. (6×10) मजदूरी तथा 16 रु. प्रीमियम अर्थात् कुल 76 रु. प्राप्त होंगे।

इस पद्धति के अन्तर्गत हैबे पद्धति की तुलना में अधिक प्रीमियम प्राप्त होता है, लेकिन यह अभी सम्भव होगा जब बचाया गया समय (Time Saved) दिए

हुए समय (Time Allowed) का 50% में कम हो। यदि वचाया हुआ समय 50% है तो दोनों में समान तथा 50% से अधिक होने पर हेल्से पद्धति के अन्तर्गत अधिक प्रीमियम प्राप्त होगा।

5 इमरसन योजना (Emerson Plan)—इसका प्रतिपादन प्रो इमरसन ने किया। यह पद्धति रोचन पद्धति के अनुसार कार्य-क्षमता के सूचकांक तथा किए गए कार्य के समय के मूल्य पर आधारित है। इसमें मूचकांक प्रमाण समय (Standard Time) में लिए गए वास्तविक समय का भाग लगाकर ज्ञात करते हैं। उदाहरण के लिए 36 प्रमाण समय के घण्टों का कार्य 40 घण्टों में होता है तो कार्य-क्षमता या कार्यकुशलता 90 प्रतिशत होगी। विभिन्न कार्यकुशलताओं के लिए विभिन्न प्रीमियम की दरें निर्धारित की जाती हैं। कम से कम 65% तक की कार्यकुशलताओं को प्रीमियम दिया जाता है। इस प्रकार की पद्धति उन छोटे कर्मचारियों के लिए लागू की जाती है जिनकी कार्य-क्षमता बहुत कम होती है तथा जो शत-प्रतिशत प्रीमियम योजना के प्रमाण को प्राप्त नहीं कर सकते।

6 गैन्ट की दायेंभार एवं बोनस पद्धति (Gantt Task and Bonus System)—इस पद्धति का प्रतिपादन श्री हेनरी एल. गैन्ट ने किया था। इसके अन्तर्गत हेल्से योजना के समान धीरे-धीरे काम करने वाले श्रमिकों को प्रति घण्टे की दर से धीरे तेज काम करने वाले मजदूरों को इकाई दर से मजदूरी दी जाती है। साथ ही टेलर पद्धति के समान यह प्रमाण (Standard) तक पहुँचने में समय और असमय मजदूरों में निश्चित रूप से भेद करती है। गैन्ट योजना सब योजना की प्रति घण्टे दर की गारण्टी देता है। यदि दिए हुए समय में कार्य पूरा नहीं किया जाता है तो मजदूरी तो दी जाएगी लेकिन उसकी बोनस प्राप्त करने का कोई अधिकार नहीं होगा। यह बोनस 20 से 25% तक होता है जो कि दिन के घन्टों में काम में लाया जाता है।

उदाहरण के लिए किसी कारखाने में एक श्रमिक को 8 घण्टे कार्य करना होता है। मजदूरी 2 रु प्रति घण्टे है तथा काम भी 8 घण्टे में पूरा होने वाला होता है। यदि श्रमिक उस कार्य को 8 घण्टे में पूरा कर लेता है तो उसको 20% बोनस उसकी कुल मजदूरी का दिया जाएगा। 8 घण्टे की मजदूरी 2 रु प्रति घण्टे के हिसाब से 16 रु तथा 20% बोनस में 3 रु 20 पैसे अर्थात् कुल 19 रु 20 पैसे मिलेंगे। यदि 8 घण्टे में उस कार्य को पूरा नहीं करता है तो उसे केवल 16 रु मजदूरी के रूप में मिलेंगे लेकिन बोनस नहीं मिलेगा।

7. परिवर्तन पैमाना पद्धति (Sliding Scale System)—इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूरी में परिवर्तन वस्तुओं की कीमतों तथा जीवन-निर्वाह लागत एवं लाभों में परिवर्तन के साथ किए जाते हैं। यदि वस्तुओं की कीमतों, जीवन-निर्वाह लागत तथा लाभों में वृद्धि होती है तो उसी अनुपात में भी मजदूरी में वृद्धि की जाती है। यह पद्धति नियोक्ताओं द्वारा, उन वस्तुओं में जिनकी कीमतों में अधिक परिवर्तन होते हैं, चाही जाती है। फिर भी इस पद्धति का कई कारणों से विरोध

रिया जाता है। कीमतों में होने वाले परिवर्तन संतोषप्रद तरीके से मापना कठिन है क्योंकि कीमतों में परिवर्तन कई कारणों से होते रहते हैं। साथ ही बाजार की शक्तियों पर मजदूरी निर्धारण हेतु श्रमिकों को नहीं धोखा जा सकता। इससे प्रतिरिक्त नियोजता तथा श्रमिक अपने-अपने कायदे के लिए कीमतों में परिवर्तन लाने का प्रयास करेंगे।

मजदूरी मुगतान के तरीकों का श्रमिकों की आय स्वयं उनकी दक्षता, राष्ट्रीय लाभों एवं आर्थिक बन्धनों पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। प्रो पीगू के अनुसार यदि उत्पादन में हुई वृद्धि का विवरण श्रमिकों में उनके योगदान के अनुसार दिया जाता है तो इससे उनके आर्थिक बन्धनों में वृद्धि होती है। यह उत स्थिति नहीं सम्भव है जब मजदूरी का मुगतान साप्ताहिक लोदेवारी के नियन्त्रण में कार्यानुसार दिया जाए।

एक अच्छे प्रेरणात्मक मजदूरी की विशेषताएँ (Characteristics of Good Incentive Wage System)

जिसी भी काम या उद्योग द्वारा एक प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति लागू करते समय उत्पादन, बचाया गया समय, दिया गया समय और प्रमाण समय आदि आधारभूत तत्वों को शामिल किया जाता है। इस प्रकार किसी भी योजना में निम्नलिखित विशेषताएँ होनी चाहिए—

1 कोई भी पद्धति सरल, समझने योग्य तथा श्रमिकों द्वारा गणना के योग्य होनी चाहिए।

2 उत्पादन तथा कार्यमुक्तता में वृद्धि के साथ-साथ आमदनी में प्रत्यक्ष रूप से परिवर्तन होता चाहिए।

3 श्रमिकों को तुरन्त उनकी आय प्राप्त होनी चाहिए।

4 कार्य प्रमाणों (Work Standards) को सुव्यवस्थित अध्ययन के पश्चात् निश्चित करना चाहिए।

5 किसी भी परिवर्तन पर प्रेरणात्मक मजदूरी की गारंटी की जानी चाहिए।

6 श्रमिकों को आधार चयन दर की गारंटी दी जानी चाहिए। यदि दिया हुआ प्रमाण कार्य पूरा नहीं होता है तो श्रमिकों को पुनः प्रशिक्षण देना चाहिए।

7 प्रेरणात्मक पद्धति उद्योग तथा संस्थान के लिए मितव्ययी होनी चाहिए, जिससे 10 केवल उत्पादन में ही वृद्धि हो बल्कि उत्पादकता में भी वृद्धि हो और प्रति इकाई लागत में कमी हो।

8, श्रमिकों के स्वास्थ्य तथा बन्धनों पर विपरीत प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए।

9 तकनीकी परिवर्तनों या योजना में परिवर्तन करने हेतु इस प्रकार की योजना लोचपूर्ण होनी चाहिए।

10 प्रेरणात्मक पद्धति से श्रमिकों में सहयोग, एकाग्रता एवं भ्रातृत्व की भावना को बढ़ावा मिलना चाहिए।

किसी भी प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की योजना को जल्दबाजी में लागू नहीं करना चाहिए। इससे संस्थान अथवा उद्योग को लाभ हानि के स्थान पर हानि होने के ही अधिक अवसर होंगे। अतः इस प्रकार की योजना को लागू करने से पूर्व प्रमाण कार्य, प्रमाण समय, दक्षता आदि का सुव्यवस्थित ढंग से अध्ययन करना चाहिए तथा इसे योजनाबद्ध तरीके से लागू करना चाहिए जिससे कि वांछनीय लाभ प्राप्त किए जा सकें।

प्रेरणात्मक मजदूरी योजना की बुराइयों के सम्बन्ध में सावधानियाँ (Precautions against ill effects of Incentive Wage System)

सभी प्रेरणात्मक योजनाएँ लाभपूर्ण नहीं होती हैं। उनमें कुछ खामियाँ भी होती हैं जिनको लागू करते समय हमें ध्यान में रखना चाहिए। ये निम्नलिखित हैं—

1 श्रमिकों की यह धारणा बन जाती है कि प्रेरणात्मक योजना के अन्तर्गत वे उत्पादन की ओर ध्यान अधिक देते हैं जबकि उत्पादन की विस्म की ओर ध्यान नहीं देते। घटिया विस्म की वस्तु उत्पादित करने से बाजार में उसकी बिक्री अधिक नहीं हो सकेगी तथा जिस संस्थान में योजना लागू की गई है वह उसी के लिए घातक सिद्ध होगी। इस बुराई को दूर करने हेतु उत्पादन पर जाँच तथा निरीक्षण लागू करना होगा।

2 कभी-कभी प्रेरणात्मक योजनाओं को लागू करने से उनमें परिवर्तन-शीलता का प्रभाव पाया जाता है जिसके परिणामस्वरूप उत्पादन की रीतियों, मशीनों, प्राधुनिकीकरण तथा विवेकीकरण आदि के लाभ प्राप्त नहीं हो पाते। अतः इन परिवर्तनों को लागू करने हेतु प्रेरणात्मक योजना में लोच का गुण पाया जाना चाहिए।

3 प्रेरणात्मक योजना के अन्तर्गत अधिक अधिक कार्य अधिक मजदूरी के लोभ से कार्य करते रहते हैं और प्रायः सुरक्षा सम्बन्धी नियमों का ध्यान नहीं रखते। परिणामस्वरूप दुर्घटनाएँ अधिक होती हैं। दुर्घटनाओं को कम करने हेतु भी श्रमिकों पर निगरानी रखनी पड़ती है।

4 अधिक मजदूरी प्राप्त करने के लोभ से अधिक कार्य करने में श्रमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता है और इससे उनकी कार्य-क्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। इसके लिए प्रेरणात्मक आय की अधिकतम सीमा निर्दिष्ट करनी चाहिए।

5 अधिक दक्ष श्रमिक को अधिक तथा कम दक्ष श्रमिक को कम मजदूरी का भुगतान किया जाता है। इससे आय की असमानता बढ़ती है। इस असमानता के कारण अधिक दक्ष तथा कम दक्ष श्रमिकों में आपस में ईर्ष्या की भावना उत्पन्न हो जाती है और उनमें एकता का अभाव पनपता है। प्रायः सम्बन्धी अन्तर यदि वैज्ञानिक ढंग से चलाई गई योजनाओं के परिणामस्वरूप होता है तो फिर श्रमिकों

को मापन में किसी तरह की ईर्ष्या नहीं रखनी चाहिए। इसके लिए अधिक मर्चा का दायित्व है कि वे अपने सभी सदस्यों के बीच मधुर सम्बन्ध एवं एकता की भावना पैदा करें।

6. मूलतः के प्रेरणात्मक तरीकों को कभी भी अच्छे धर्म-प्रबन्ध सम्बन्धों का प्रतिस्थापन (Substitute) नहीं समझना चाहिए। परन्तु अच्छे धर्म-प्रबन्ध सम्बन्धों का होना भी आवश्यक है।

लाभांश-भागिता

(Profit Sharing)

प्राचीन धार्मिक विचारधारा के अन्तर्गत लाभ पर सम्पूर्ण अधिकार पूँजीपति का माना जाता था। मार्क्स के अनुसार 'लाभ खोरी की हुई मजदूरी है' तथा वर्तमान समय में समाजवादी विचारधारा तथा कल्याणकारी राज्य की स्थापना हो जाने से किसी भी मस्थान या उद्योग में उत्पन्न लाभ पर न केवल साहसी का अधिकार माना जाता है बल्कि यह समझा जाने लगा है कि बिना श्रमिकों के सहयोग के लाभ प्राप्त नहीं किया जा सकता। लाभ में श्रमिकों को भी हिस्सा दिया जाना चाहिए।

लाभांश-भागिता की योजना सन 1820 में फ्रांसीसी विचारक मी एम. लेक्लेयर (M Leclayer) ने प्रारम्भ की। इसके अनुसार यदि लाभ का कुछ हिस्सा श्रमिकों को दे दिया जाए तो इससे और अधिक लाभ एवं वृद्धि होती है।

अर्थ (Meaning)—लाभांश-भागिता के अन्तर्गत नियोजक श्रमिकों को उनकी मजदूरी के प्रतिरिक्त लाभ में से कुछ हिस्सा देता है। यह दोनों पक्षों के बीच समझौते पर आधारित होता है। किसी भी मस्थान से प्राप्त लाभ औद्योगिक प्रणाली का अभिन्न अंग है और श्रमिकों के जीवन को समाप्त करने हेतु इस योजना के महत्त्व पर जोर दिया गया है।

लाभांश-भागिता की वांछनीयता

(Desirability of Profit-sharing)

लाभांश-भागिता की योजना से सामाजिक लाभ (Social Justice) प्रदान किया जा सकता है। किसी भी मस्थान में जो लाभ प्राप्त होता है वह श्रमिकों के कारण से होता है। यदि हम इस लाभ में से श्रमिकों को कुछ भी नहीं दें तो यह उनके प्रति अन्याय होगा।

यदि लाभ का हिस्सा श्रमिकों को न देकर पूँजीपति या साहसी रख लेता है तो इससे श्रमिकों व मानव के सम्बन्ध मधुर नहीं रहते। इससे आए दिन हड़ताल, धीमी गति से कार्य करने की प्रवृत्ति में औद्योगिक उत्पादन में गिरावट आती है। अतः अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने तथा उत्पादन में वृद्धि करने हेतु लाभांश-भागिता योजना का होना आवश्यक है।

लाभांश-भागिता में श्रमिकों को मजदूरी के प्रतिरिक्त लाभ में से हिस्सा मिलता है जिससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और इसके परिणाम-

स्वरूप उत्पादकता में वृद्धि होगी। इससे अच्छी योग्यता वाले श्रमिक प्राक्पित होते हैं।

लाभांश-भागिता योजना को सीमाएँ

(Limitations of Profit-sharing Scheme)

लाभांश-भागिता योजना की कुछ सीमाएँ हैं जो निम्नलिखित हैं—

1. श्रम सभ नेताओं द्वारा इस योजना का विरोध किया जाता है क्योंकि श्रमिक नेताओं का कहना है कि इस योजना से श्रम सभों को दुर्बल बनाया जाता है। इससे श्रमिक मालिक पर आश्रित होने हैं।

2. इस योजना के अन्तर्गत लाभ के लोभ में श्रमिक अधिक कार्य करते हैं। अतः उनकी कार्यकुशलता घटती है और निम्न वास्तविक मजदूरी मिलती है।

3. श्रमिकों का दिया जाने वाला हिस्सा प्रासानी से मालूम नहीं किया जा सकता है। लाभांश-भागिता की गणना एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक स्थान से दूसरे स्थान पर प्रत्यक्ष-प्रत्यक्ष आधारों पर होगी। इससे श्रमिक में कम हिस्सा तथा अधिक हिस्सा पान वाले दो वर्ग होंगे। इससे औद्योगिक संघर्ष उत्पन्न होते हैं।

4. श्रमिकों को मिलने वाला हिस्सा अधिक न होने के कारण वे मालिकों की ईमानदारी में अविश्वास करने लगते हैं और इस प्रकार की योजना में अधिक रुचि नहीं लेते।

5. मालिक भी इसका विरोध करते हैं। उनका कहना है कि जब श्रमिकों को उद्योग के लाभ में से हिस्सा दिया जाता है तो हानि होने पर श्रमिकों द्वारा हानि का भार भी वहन करना चाहिए। वे इस योजना को एक-पक्षीय योजना बताते हैं।

6. इस योजना के अन्तर्गत दोनों पक्ष अपना-अपना महत्त्व बताते हैं कि लाभ उनके प्रयासों का परिणाम है और इससे उनमें घायस में भगड़ा उत्पन्न हो जाता है।

7. श्रमिकों को जब उद्योग के लाभ में हिस्सा दिया जाने लगता है तो वे सुस्ती से कार्य करते हैं जिससे उत्पादन में गिरावट आती है।

इस प्रकार की योजना पूर्ण रूप से कहीं भी सफल नहीं हुई है क्योंकि इसकी कई सीमाएँ हैं। फिर भी हम कह सकते हैं कि इस प्रकार की योजना की सफलता के लिए एक ऐसे वातावरण की आवश्यकता है जिसमें दोनों पक्ष (श्रमिक व मालिक) एक-दूसरे पर विश्वास करते हैं। यह कहना कि इसमें औद्योगिक विवाद नहीं होंगे, बिल्कुल सही नहीं है। यह जरूर है कि इस योजना के लागू करने से कुछ सीमा तक विवादों को कम किया जा सकता है।

भारत में लाभांश (बोनस) योजना : इतिहास और ढांचा¹

सही अर्थों में बोनस के मुगलान की प्रथा का प्रादुर्भाव प्रथम विश्व-युद्ध के अन्तिम दिनों में हुआ था। इस प्रश्न पर विचार-विमर्श के दौरान ह्याटले आयोग ने अग्रणीय मत व्यक्त किया था—

¹ भारत सरकार द्वारा प्रकाशित सन्दर्भ सामग्री से साधारण।

“हमारे कहने का मतलब यह नहीं है कि अपनी कार्यक्षमता के मौजूदा स्तर के अनुसार, कामगार को पहले किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के कारोबार में होने वाले लाभ में सदा ही उचित भाग मिला है या उसे अब मिलना है, लेकिन जब तक उमका संगठन उतना दुर्बल रहेगा, जितना कि प्रायः है, तब तक इस बात का सदा खतरा बना रहेगा कि उसे उद्योग के कारोबार में (मुनाफे का) उचित भाग पाने में सफलता न मिले। समय-समय पर इस बात के सुभाव दिए गए हैं कि लाभ बाँटने की योजनाओं को प्रायः तौर पर लागू करने से इस मुश्किल को शासन किया जा सकता है, लेकिन इस प्रान्दोलन ने भारत में जहाँ भी प्रगति नहीं की और औद्योगिक विकास की मौजूदा स्थिति में ऐसी योजनाओं के लाभदायक या प्रभावी सिद्ध होने की सम्भावना नहीं है।”

युद्ध बोनस

सन् 1914-18 के युद्धकाल में वस्तुओं के दाम बढ़ गए थे। नतीजा यह हुआ कि वास्तविक तनखाहों का कम हो गई और दूसरी ओर व्यापार में लाभ बहुत बढ़ गए। उस समय मजदूरों ने अनिश्चित पैसे के लिए प्रान्दोलन किया। कुछ तो इसलिए कि वे अपने बतन और वास्तविक तनखाहों के बीच का तार कम करना चाहते थे और कुछ इसलिए भी कि उद्योगों द्वारा उस दौर में कमाए गए अनिश्चित मुनाफे में भी हिस्सा बाँटने का उनका इरादा था। इस स्थिति में कुछ औद्योगिक दकाइयों को अपने मजदूरों को ‘युद्ध बोनस देने पर मजबूर कर दिया।

उस समय दिया जाने वाला बोनस दो तरह का था—(1) यह मानिका द्वारा सद्भावना प्रदर्शन के रूप में कबन सेक्युरिटी या अनुग्रह राशि का नाम पर दिया जाता था, (2) यह या तो महँगाई भत्ते के बदले दिया जाता था या वार्षिक प्रतिशत अवकाश के स्थान पर मिलता था।

मजदूरों का अधिकार

दूसरे विश्व-युद्ध के दौरान युद्धकालीन बोनस का अर्थ ऐसा भुगतान समझा जाने लगा जो कि युद्ध के दौरान कमाए गए अनिश्चित मुनाफे में से मजदूरों का दिया जाता था। इण्डियन लेबर कॉर्पोरेशन (1943) मुनाफा बाँटने के बारे में बोनस पर विचार-विमर्श करने के बाद इस निष्कर्ष पर पहुँची थी कि बोनस के प्रश्न पर महँगाई भत्ते के सवाल से अलग विचार करना चाहिए और यह एक ऐसा सवाल है जिसे मालिकों को अपने कर्मचारियों से वापस करने तक करना है। उनके मालिकों ने स्वेच्छा से बोनस दिया, पर इस सवाल पर अनेक विवाद भी भारी रक्षा अधिनियम के अधीन घटालतों में उठाए गए। घटालतों का कहना था कि श्रम और पूँजी के सहयोग से ही मुनाफे हुए हैं। उनका मतभूरी को अधिकार है कि वे किसी समय विशेष में अनिश्चित लाभ में हिस्सा बाँटने की माँग करें। अभी तक भी बोनस का दावा एक कानूनी अधिकार नहीं था। कबन उसे मजदूरों को समुचित रखने की दृष्टि से न्याय, तब और सद्भावना के निदानों के आधार पर स्वीकार किया गया था।

बम्बई उच्च न्यायालय का फैसला

यह स्थिति तब तक चरती रही जब तक इस प्रश्न पर बम्बई उच्च न्यायालय ने यह निर्णय नहीं दे दिया कि बोनस की माँग मजदूर का अधिकार है। उसने कहा—“बोनस एक ऐसा भुगतान है जो किसी मासिक द्वारा कर्मचारियों को एक स्पष्ट या निहित समझौते के अधीन किए गए काम के लिए अनिवार्य पारिश्रमिक के रूप में किया जाए।”

बोनस विवाद समिति

बम्बई के सूती कपड़ा मिल कामगारों को सन् 1920, 1921 व 1922 के लिए सन् 1921, 1922 व 1923 में भी बोनस दिया गया था। सन् 1923 के लिए बोनस न देने के विरोध में जनवरी 1924 के अन्त में एक ग्राम हड़ताल हुई थी। इसने फलस्वरूप बम्बई उच्च न्यायालय के तत्कालीन मुख्य न्यायाधीश सर नार्मन मेक्लीड की अध्यक्षता में एक बोनस विवाद समिति स्थापित की गई थी।

विचारार्थ विषय

समिति को निम्नलिखित विषयों पर विचार करना था—

(1) बम्बई की सूती कपड़ा मिलों द्वारा अपने कर्मचारियों को सन् 1919 से दिए गए बोनस की प्रवृत्ति के आधार पर विचार करना और इस बात की घोषणा करना कि क्या इस बारे में कर्मचारियों का कोई पारम्परिक, कानून या मान्यता का दावा बन गया है? और (2) सन् 1917 से आलोच्य अवधि तक हर वर्ष के लिए मिलों द्वारा कमाए गए मुनाफों का जाँच करना ताकि उनकी तुलना सन् 1923 में हुए मुनाफों से की जा सके और मिल मालिकों की इस मान्यता पर मन दिया जा सके कि पिछले वर्षों की तरह सन् 1923 में बोनस देने का कोई औचित्य नहीं है क्योंकि सन् 1923 में सूती वस्त्र उद्योग ने बून मिलाकर जो मुनाफा कमाया है उससे आधार पर बोनस नहीं दिया जा सकता।

समिति से कहा गया था कि वह इस बारे में कोई निर्णय या प्रमेल के लिए सुझाव न दे बल्कि केवल तथ्य सग्रह तक ही सीमित रहे।

समिति के निष्कर्ष

मिल मजदूरों को पाँच वर्षों तक जो बोनस दिया गया था उसकी प्रवृत्ति और आधार की जाँच-परख करने के बाद कमेटी ने यह घोषित किया कि मिल मजदूरों को वार्षिक बोनस के भुगतान का कोई ऐसा पारम्परिक, कानूनी या तर्कमंगत दावा नहीं बनता जिसे अदासत में सही ठहराना जा सके। सन् 1917 के बाद के वर्षों में हुए मुनाफों की जाँच परख करन और सन् 1923 में हुए मुनाफों से उनकी तुलना करने के बाद समिति ने कहा कि सन् 1923 के लिए सूती वस्त्र उद्योगों ने कारावार किया है। उससे मिल मालिकों की यह बात सही ठहरती है कि उसके आधार पर कोई बोनस नहीं दिया जा सकता।

वैसे समिति का विचार यह था कि मजदूरों ने अपने मालिकों के विरुद्ध जो दावा किया है, उसकी सही प्रवृत्ति को देखते हुए यह मालिकों और मजदूरों के बीच

सोदेबाजी का प्रश्न बन गया था, जिसमें तर्क या न्याय व श्रौचित्य के सिद्धांतों के अनुरूप भी सोच विचार किया जा सकता है। यह मजाल इस बात को निश्चिन करने का नहीं है कि इन दोनों के बीच अनुबन्ध का स्वरूप क्या है।

अहमदाबाद की समस्या

सन् 1921 में अहमदाबाद में भी उद्योग के सामने ऐसी ही समस्या उठ खड़ी हुई थी। बोनस की विस्तृत शर्तों पर विवाद हो गया था और तब प मदन मोहन मालवीय की अध्यक्षता से ही इस समस्या का हल निकला था। मालवीय जी ने कहा था—

“मेरी स्पष्ट मान्यता यह है कि अगर किसी मिन को अच्छा लाभ होता है, तो मजदूरों को प्राथमिक पर हर वर्ष के धन में एक माम के वेतन के बराबर बोनस दिया जाना चाहिए, क्योंकि मजदूरों के निष्ठापूर्ण सहयोग में ही मिल ऐसा मुनाफा कमा पाती है। अगर फायदा बहुत ज्यादा हुआ हो तो मिन मालिकों को चाहिए कि मजदूरों को ज्यादा बोनस दें।”

स्वैच्छिक भुगतान

दूसरा विश्व-युद्ध छिड़ने पर सम्बन्ध उद्योगों को अनिवार्य सवात (रत-रताव) अध्यादेश के तहत से आया गया था। समामान्य मुद्रास्फीति परिस्थितियों के कारण कुछ कम्पनियों ने बहुत अधिक मुनाफे कमाए और औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों ने सद इस बात की अच्छा समझा कि मजदूरों को कुछ व अनुष्ट रखा जाए।

सन् 1941 से 1945 तक बम्बई के मिल मालिक सघ की सदस्य मिनों ने श्वेच्छा से बोनस घोषित किया। सन् 1941 में यह रतम कर्मचारियों की वार्षिक वेतन प्राव का 1/8 वां भाग और सन् 1942 से 1945 तक 1/6 वां भाग था।

बहुत से मामलों में बोनस प्रदायगी बर दी गई पर साथ ही यह भी कहा गया कि बोनस देने की बात अधिक मुनाफा होने से सम्बन्धित है। कुछ मामलों में तो स्वयं मजदूरों व कर्मचारियों ने यह स्वीकार कर लिया कि अगर कम्पनी को कोई लाभ मुनाफा न हुआ हो तो वे लोग बोनस के रूप में उभरा हिस्सा पाने के अधिकारी नहीं होते। उस समय बोनस को ‘बर्लीन’ के रूप में समझा जाता था।

श्रमिक अधिकार

बोनस के बारे में पहले समझा जाता था कि यह मालिक द्वारा अपने कर्मचारियों को अपनी मनमर्जी से दी जाने वाली मुक्त व स्वैच्छिक भेंट है, लेकिन यह विचार पुराना पड़ गया। किसी व्यावसायिक प्रतिष्ठान में काम करने वाले सभी लोगों का सहयोग ही औद्योगिक मस्याओं को ठीक व फलदायक रूप से हल करने के लिए जरूरी माना जाने लगा। अब उद्योगों के बारे में केवल व्यावसायिक दृष्टिकोण से ही नहीं सोचा विचार किया जाता था, इसका मानवीय पक्ष भी विचारणीय हो गया था। उद्योग क्षेत्र में शान्ति बनाए रखने की बात पर खन दिया जाने लगा था। बम्बई के मुख्य न्यायाधीश एम सी दयाल ने कहा था—(1) मजदूरों को किसी माल विशेष में हुए ज्यादा मुनाफों में हिस्सा भागने का अधिकार है और (2) उद्योग

मुनाफे को बाँटने का प्रचढ़ा तरीका तमदवाहे चडाना नहीं बल्कि वापिक वोनस देना है। श्री छांगना की इस बात से महागण्टु के ही नहीं अन्य राज्यों के न्यायाधीशों ने भी सहमति प्रकट की, लेकिन वोनस की परिभाषा निश्चित करने के लिए कोई फार्मूला तैयार करने की दिशा में कोशिश नहीं की गई।

‘अनजाने सागर’ की यात्रा

अप्रैल, 1948 में आयोजित इण्डियन लेबर कॉन्फेंस में मुनाफा बाँटने के विषय पर विचार-विमर्श करते हुए कहा था कि यह मामला इस प्रकार का है कि इस पर विशेषज्ञों द्वारा विचार किया जाना चाहिए। भारत सरकार ने मुनाफा बाँटने के प्रश्न पर विचार करने के लिए एक समिति गठित की। समिति से कहा गया कि वह सरकार को निम्नलिखित बातों के लिए सिद्धान्त तय करने में अपनी सहायता दे—(अ) श्रमिक को उचित तनखाहें (आ) उद्योगों में निवेशित पूँजी पर उचित लाभ, (इ) सस्थानों के रज-रखाव और विस्तार के लिए पर्याप्त मजदूरी की व्यवस्था और (ई) अधिशेष लाभ में मजदूरों के हिस्से का निर्धारण। इसे प्राथमिकी पर (आ) व (इ) में किए गए उत्पादन श्रावधानों के अनुरूप तालमेल बैठाने हुए (कम या ज्यादा) तय किया जाना था।

समिति कोई ऐसी प्रक्रिया तय नहीं कर सकी, जिनके आधार पर मुनाफे में कर्मचारियों के हिस्से की बात को उत्पादन के साथ तालमेल बैठकर कम या ज्यादा तय किया जा सके। समिति का विचार था—“इसलिए बड़े पैमाने पर मुनाफे में बँटवारे का प्रयोग करना एक अनजान-प्रनदेखे सागर की यात्रा पर निकलने जैसा होगा।”

समिति ने सुझाव दिया कि कुछ सुव्यवस्थित उद्योगों में मुनाफा बाँटने की बात प्रायोगिक तौर पर लागू की जा सकती है। ये उद्योग हैं—(1) सूती वस्त्र, (2) जूट, (3) इस्पात (मुख्य उत्पाद), (4) सीमेंट, (5) टायर उत्पादन और (6) सिगरेट उत्पादन।

मुनाफा बाँटने का प्रयोग करने का सुझाव देने के पीछे औद्योगिक शान्ति बनाए रखने की भावना ही काम कर रही थी। समिति का यह कहना था कि अधिशेष लाभ का अनुमान लगाने और उसे कानून के अनुसार बाँटा जाए, इस बात को प्रमाणित करने की पूरी जिम्मेदारी कंपनियों के बंध रीति से नियुक्त लेखा परीक्षकों पर ढाल दी जानी चाहिए।

केन्द्रीय परामर्शदात्री परिषद् ने उक्त समिति की रिपोर्ट पर विचार किया, लेकिन उस दिशा में कोई समझौता नहीं हो सका। व्यवहार रूप में मुनाफे के बँटवारे की प्रक्रिया समय-समय पर औद्योगिक मदातों व न्यायाधिकरण द्वारा वोनस मद्राएगी के निर्णय देने के रूप में चलती रही। लेकिन उनके पंचायतों में इसके लिए कोई समझ या स्पष्ट आधार उभर कर सामने नहीं आ सका।

श्रमिक अपीली ट्रिब्यूनल फार्मूला

इस पृष्ठभूमि में, थोड़े समय तक चले श्रमिक अपीली ट्रिब्यूनल (एल ए टी) ने वोनस मुग्तान के सिद्धान्त तय किए थे। सन् 1950 में सूती वस्त्र उद्योग

के विवाद पर अपने अपने में श्रमिक अपनी टिब्यूनल ने श्रमिकों को बोनस देने से सम्बन्धित मुख्य सिद्धान्तों का प्राख्य सामने रखने हुए कहा था—

“इसे (बोनस को) अब अनुग्रह मुक्तान नहीं माना जा सकता क्योंकि यह बात मानी जा चुकी है कि अगर बोनस के बारे में अनिरोध किया जाए तो उससे ऐसा औद्योगिक विवाद उभरना है जिसका फलता बंधन से गठित औद्योगिक न्यायालय या टिब्यूनल को करना होता है।”

सन् 1952 में एक-दूसरे मामले में हमने बोनस का परिमाण निश्चिन करने वाले प्राधारों की व्याख्या करते हुए कहा था—

“इस टिब्यूनल की लगातार यह नीति रही है कि श्रमिकों के लिए ऐसी बेतन दर या मान तय की जाए जो दोनों की प्रायः दशा-दिशा के अनुरूप होने के साथ-साथ बर्षाती की भुगतान क्षमता के अनुरूप भी हो अगर सम्भव हो तो इसे मूनाफे के अधिशेष में से बोनस देकर उसे प्राधिक लाभ पहुँचाया जाए। इन मामलों को विश्वी सिद्धान्तों के आधार पर निश्चित करना होगा न कि प्राधारहीन धानी पर। क्योंकि अगर हम सिद्धान्त में घग हट जाते हैं तो श्रमिक नियंत्रण में एक-छपता नहीं रहेगी और प्रतिनिधिन प्राधारों पर फालें देना औद्योगिक सम्बन्धों के लिए अनरता सिद्ध होगा।”

पहले मामले के सन्दर्भ में निश्चिन किए गए फार्मूले के अनुसार, जो कि ‘पूर्ण पीठ फार्मूले’ (पुनर्वन फार्मूला) के नाम से जाना गया मन्त्र लाभ में से निम्न-नितित लकों की व्यवस्था करने के बाद ही बंटवारे के लिए अधिशेष निश्चिन किया जाएगा। वे हैं—

- (1) टूटे कूटे के लिए प्रावधान,
- (2) पुनर्वास के लिए सचिन कोष,
- (3) चुकता पूँजी पर 6% लाभ, और
- (4) कार्य पूँजी पर चुकता पूँजी की तुलना में कम दर पर लाभ।

और इनके बाद बाकी रहे उपलब्ध अधिशेष से श्रमिकों को साल के लिए बोनस के रूप में उचित हिस्सा दिया जाए।

श्रमिक अपनी टिब्यूनल द्वारा निश्चिन फार्मूले को आधार मानकर ही देश भर के औद्योगिक टिब्यूनलों ने बोनस प्रदाएगी के फलते दिए। हालांकि समय-समय पर इस फार्मूले को संशोधित करने की माँग लगातार उठाई जाती रही। संशोधन की माँग का प्रमुख आधार श्रमिक अपनी टिब्यूनल द्वारा पुनर्वास के प्रावधान को प्रावधित खर्च मानना था। सन् 1959 में एमोनिगुटेड मीमेन्ट कम्पनीज की घपोल पर विचार के दौरान सर्वोच्च न्यायालय के सामने यह मुद्दा था। श्रमिक अपनी फार्मूले में निहित सिद्धान्तों को उचित ठहराने हुए सर्वोच्च न्यायालय ने घम्य बातों के माघ यह कहा—

“अगर विधान मण्डल को यह महसूस होता है कि श्रमिकों द्वारा किए जाने वाले सामाजिक व प्राधिक न्याय के दावों की अपेक्षाकृत अधिक स्पष्ट आधार पर

परिभाषित किया जाना चाहिए, तो यह उस मामले में हस्तक्षेप कर सकता है और विधान बना सकता है। यह भी सम्भव है कि एक उच्चाधिकार प्राप्त आयोग द्वारा इस प्रश्न पर सर्वोच्च विचार कराया जाए और आयोग से कहा जाए कि वह इन समस्या के सब पक्षों पर समस्त उद्योगों व मजदूरों की सब समस्याओं से वात करके हर दृष्टि से विचार करें।"

बोनस आयोग

स्पाई थर्म समिति ने इस मुद्दे पर मनु 1960 में विचार किया और इसकी सिफारिशों के आधार पर 6 दिसम्बर, 1961 को एक निपक्षीय आयोग का गठन किया गया। इसे तोय ग्रामतीर पर बोनस आयोग के नाम से जानते हैं। इसका काम था लाभ पर आधारित बोनस की प्रदाएंगी के प्रश्न पर सर्वोच्च-सम्पूर्ण विचार करना और सरकार को अपनी सिफ रिजें देना। अध्यक्ष (श्री एम. प्रार मेहर) के अतिरिक्त आयोग में दो स्वतन्त्र सदस्य और दो-दो सदस्य कर्मचारियों व मालिकों के (सार्वजनिक क्षेत्र सहित) थे।

सार्वजनिक क्षेत्र को भी इस आयोग के विचार क्षेत्र में शामिल करने की माँग जोर-शोर से उठाई थी। लेकिन फंसता यह हुआ कि सार्वजनिक क्षेत्र के उन्ही संस्थानों को आयोग के विचार क्षेत्र में सम्मिलित किया जाना चाहिए, जो विभागीय तौर पर नहीं बनाए जाते हैं और जो निजी क्षेत्र के अपने जैसे प्रतिष्ठानों से प्रतिद्वन्द्विता करते हैं।

सरकार को बोनस आयोग की रिपोर्ट 21 जनवरी, 1964 को मिली। रिपोर्ट सर्वसम्मत नहीं थी और श्री दांडेकर (मानविकों के प्रतिनिधि) ने अनेक महत्वपूर्ण मामलों पर बहुमत की सिफारिशों का विरोध किया था। आयोग की सिफारिशों पर सरकार ने निर्णय 2 सितम्बर, 1964 के एक प्रस्ताव द्वारा घोषित किए गए थे। इसमें सरकार ने निम्नलिखित सलाहों के साथ आयोग की सिफारिशों को स्वीकार कर लिया था—

1 इस समय जारी सारे प्रत्यक्ष करों को बोनस की दृष्टि से, उल्लेख्य अधिशेष का अनुमान लगाते समय प्रथम भार के रूप में काट दिया जाना चाहिए।

2 इसके अलावा आगे विकास करने की दृष्टि से साधन जुटाने के लिए उद्योगों को करों में जो छूटें दी जाती हैं, उनका इस्तेमाल कर्मचारियों को अधिक बोनस देने में नहीं किया जाना चाहिए। दूसरी ओर अगर वर्तमान कर-कानून और विनियम पूरी तरह इस स्थिति को सुरक्षित नहीं बना पाते तो कानून द्वारा इन बातों को सुनिश्चित बनाया जाना चाहिए कि ऐसी कर छूटों में जो रकम जमा होती है वह सचमुच उन्हीं बान्धों में लगाई जाए जिनके लिए करों में छूटें दी जाती हैं। इसके अलावा हिन्दुस्तान शिपयार्ड जैसी कुछ विशिष्ट कंपनियों को सरकार द्वारा दी जाने वाली सब्सिडी को बोनस भुगतान के उद्देश्य से मान्य लाभ के हितों में शामिल नहीं किया जाना चाहिए।

3 बोनस के उद्देश्य से 'उपलब्ध अधिशेष' का हिमाचल लगाने से पहले पूँजी पर साम वान्धे खाने में प्रथम भार के रूप में काटी जाने वाली राशि का हिस्सा

इस तरह हुआ—प्रथिमानी गेयर पूंजी पर 3 प्रतिशत (कर माध्य) और गतिराशि पर 5 प्रतिशत (कर माध्य)। इस व्यवस्था का पैका के अतिरिक्त दूसरे सरकारों पर लागू किया जाना चाहिए। पैका के मामल में अनुमानक 20 प्रतिशत प्रथिमानी गेयर पूंजी पर वास्तविक देम 20 प्रतिशत (कर माध्य) और गतिराशि पर 5 प्रतिशत (कर माध्य)।

4 बाद के निर्णयों में मनोपित बोर्नस आयोगों के निर्धारणों के मूलनी प्रभाव के तार में यह उल्लेख 1962 के किसी भी दिन समाप्त होने वाल लवा वष से सम्बन्धित मध्य विधानसभा बोर्नस सम्बन्धी मामलों पर लागू माना जाना चाहिए। केवल वही मामल इनमें सुन रहे हैं जिनमें इसमें वल हा समझी हो चुके हैं या निर्णय लिए जा चुके हैं।

109802

आयोग की रिपोर्ट पर सरकार के निर्णयों की घोषणा के बाद मजदूर संगठनों की ओर से सरकार को इस अनेक प्रतिबन्धन भिन्न बिना कामून् में कुछ मामलों में यह होने की आशंका है कि अमिका को मिलन बाव बोर्नस का परिमाल कम हो जाएगा। सरकारों के बीच अम मन्त्री ने 18 मिनम्बर 1964 को मन्त्र म एव वल्लभ म उस स्थिति को स्पष्ट करत हुए कहा कि आयोग की रिपोर्ट के बारे में प्रस्तावित विधेयक में इस बात को सरलित करने के सम्बन्धित प्रावधान सम्मिलित किए जाएंगे कि बोर्नस के मामल तय करने में चाह बनमान आधारों पर निर्णय हो या नए कामून् के आधार पर अमिकों को अधिक लायक मिल सकें। आन्तर सम्बन्धी विधेयक

सरकार द्वारा स्वीकृत बोर्नस आयोग की सिफारिशों के व्यवहारिक रूप देने के लिए प्रस्तावित विधेयक के समीक्ष पर स्वाधीन अम समिति ने अपनी मिनम्बर 1964 के माघ 1965 को बैठकों में विचारविमल किया। सरकार ने जिन विधेयक की अंतिम रूप दिया उसमें विभिन्न वर्गों द्वारा लिए गए सुझावों का भी ध्यान रखा गया था। 29 मई 1965 को आन्तर भुगतान अध्यादेश 1965 के नाम में जारी किया गया। 25 मिनम्बर 1955 के बोर्नस भुगतान अधिनियम का स्थान 1965 के इस अध्यादेश ने ले लिया।

आन्तर विधेयक का सांविधानिक चुनौती

29 मई 1965 को बोर्नस अध्यादेश जारी होने के तुरन्त बाद ही विभिन्न उच्च न्यायालयों में इस विधेयक के महत्वपूर्ण प्रावधानों की सांविधानिक वैधता की चुनौती देने हुए अधीन दायर की गई। कानून की सांविधानिक वैधता का मर्ग चुनौती देने हुए सविधान के अनुच्छेद 32 के अधीन सर्वोच्च न्यायालय में दो टिपिटिगन और चम्पई के प्राथमिक न्यायालय के निर्णय के विरुद्ध की जाने वाली अपील दायर की गई। पूरे परिनिषम की आलोचना की गई। राजतौर पर चार 10 जिनमें तहल लाभ ले होने की स्थिति में भी अनुत्तम बोर्नस भुगतान का प्रावधान था चार 33 जिसका सम्बन्ध कुछ अनिर्णीत विचारों पर अधिनियम को लागू करने से था और

धारा 34 (2) को, जिसका सम्बन्ध बोनस की मौजूदा ऊंची दरों को संरक्षण देने से था, चुनौती दी गई थी। सर्वोच्च न्यायालय ने 5 अगस्त, 1966 को दिए गए अपने फैसले में धारा 10 की मौखिकता को उचित ठहराया था। अधिकतम बोनस या सेट ऑन या अग्रिम देना व मेट ऑफ या मुजरा प्रणाली से सम्बंधित प्रावधानों को बरकरार रखा गया। लेकिन धारा 33 और 34 (2) और साथ ही धारा 37 को भी (जो अधिनियम के प्रावधानों की व्याख्या करने में आने वाली कठिनाइयों को दूर करने का अधिकार सरकार को देती है), सांविधानिक दृष्टि से संबंध घोषित कर दिया गया।

सर्वोच्च न्यायालय के फैसले से नवी स्थिति से निपटने की कठिनाई

फैसले के तुरन्त बाद मजदूरों ने प्रतिवेदन दिया कि सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निरस्त घोषित प्रावधानों (विशेषकर उच्चतर बोनस की मौजूदा स्थिति को संरक्षण देने वाले) को फिर से बहाल किया जाए। दूसरी ओर मानिकों का कहना था कि यथास्थिति बनाए रखी जाए।

सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के बाद दूसरी स्थिति पर स्थायी श्रम समिति और इसके बाद गठित द्विपक्षीय समिति द्वारा विचार किया गया। लेकिन फिर भी दोनों पक्षों के बीच विभिन्न प्रस्तावों पर कोई समझौता नहीं हो सका और विरोधी प्रस्ताव पेश किए गए।

1969 में बोनस अधिनियम में संशोधन

मेटल बॉक्स कंपनी और इसके कर्मचारियों के बीच बोनस विवाद पर सर्वोच्च न्यायालय ने फैसला दिया कि धारा 6 (सी) के अधीन देय कर राशि का हिसाब लगाने समय बोनस अधिनियम के तहत दिए गए बोनस को सकल लाभ से घटाया नहीं जाएगा। इस फैसले के फलस्वरूप यह दुष्प्रभाव कि कर के नाम पर घटाई जाने वाली रकम वास्तविक रूप से कर से ज्यादा घट जाती थी और बोनस देने पर प्रायकर के अधीन मालिक को मिलने वाली कर छूट की पूरी रकम उनकी जेब में जाती थी। यह बात सरकार की रीति रिवाज के विपरीत ठहरती थी। मजदूरों को सर्वोच्च न्यायालय द्वारा धारा 34 (2) को रद्द किए जाने में पहले ही दुःखी थे। मेटल बॉक्स कंपनी के मामले में दिए गए फैसले से और अधिक उद्बुद्ध और बेचैन हो गए क्योंकि इन दोनों निर्णयों से उन्हें मिलने वाली बोनस राशि पर दुष्प्रभाव पड़ा था। इसलिए 10 जनवरी, 1969 को एक अध्यादेश जारी करके अधिनियम की धारा 5 में संशोधन कर दिया गया। इन नवीन प्रसंगों को स्पष्टीकरण दिया गया था कि किसी लेखा-वर्ष में मालिक को मिलने वाली कर छूट राशि को बाद वाले लेखा वर्ष के उपलब्ध अधिशेष में जोड़ना होगा। इस प्रकार कर छूट की राशि भ्रम (अर्थात् लेखा वर्ष 1968 से आने) मानिक और उनके लिए कर्मचारियों के बीच 40-60 के अनुपात में बांटी जाएगी। बाद में एक संसदीय अधिनियम ने इस अध्यादेश का स्थान ले लिया।

राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें

राष्ट्रीय श्रम आयोग ने निम्नलिखित सिफारिशें दी हैं—

वाणिज्य बोस देने की प्रणाली अस्तित्व में आ गई है। उसने अपना स्थान बना लिया है और भविष्य में भी सम्भव जारी रहेगी। जहाँ तक बोस के परिमाण की तय करने का प्रश्न है उस सामूहिक सौदेबाजी के जरिए तय किया जा सकता है। लेकिन एक सम्भावना का आघात आने वाला फामूल का कानूनी होना होगा। 1965 के बोस भुगतान अधिनियम को अधिर समय तक प्रामाण्य कर देना चाहिए। कुछ कम्पनियों ने जो बोस अधिनियम पारित होने से पहले बोस दिया करती थीं अब बोस देना बन्द कर दिया है, क्योंकि यह अधिनियम उन पर लागू नहीं होता। इन कम्पनियों को केवल इसी बात पर बोस की प्रदायगी बन्द नहीं करनी चाहिए। सरकार को चाहिए कि ऐसी कम्पनियों के सदस्यों में अधिनियम में उचित समोधन करने की सम्भावना पर विचार करे।

यह तय किया गया कि बोस पुनरीक्षण समिति की रिपोर्ट मिलने के बाद इस मामले पर विचार किया जाए।

बोस पुनरीक्षण समिति का गठन

बोस भुगतान अधिनियम में संशोधन करने के लिए 9 अगस्त, 1966 को श्री बिल यलु द्वारा राज्यसभा में बोस भुगतान (संशोधन) विधेयक 1966 के नाम से एक विधेयक प्रस्तुत किया गया। उनका द्वारा प्रस्तावित संशोधन के मुख्य उद्देश्य थे—

- (1) अधिनियम की धारा 10 के अधीन दण्ड-युक्त बोस को लेना वर्ष में अर्जित वेतन मजदूरी के 4% से अधिक वाणिज्य कम्पनियों का 1/12 करना,
- (2) अधिनियम की धारा 11 को हटाना जो अधिरतम वेतन को लेना वर्ष के वेतन/मजदूरी के 20% तक सीमित करती है और
- (3) धारा 32 द्वारा प्रत्येक वर्ष सांख्यिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों के प्रत्याग उन सभी सांख्यिक प्रतिष्ठानों पर इस अधिनियम को लागू करना, जो कम्पनियों और निगमों की तरह चलाए जाते हैं।

मंत्रालय से परामर्श करके और मन्त्रिमण्डल के निर्णयानुसार इस विधेयक का विरोध करने और यह धारासभान देने का फैसला किया गया कि सरकार उचित समय पर स्वयं एक उचित विधेयक पेश करेगी ताकि 1965 के बोस भुगतान अधिनियम को ऐसी व्यापारिक प्रतिष्ठानों के लिए लागू न करे जो सांख्यिक क्षेत्र की कम्पनियों पर लागू किया जा सके, जो वर्तमान अधिनियम की धारा 20 के अन्तर्गत इससे छूटती रहे गई हैं। उक्त विधेयक को राज्यसभा ने 26 मार्च, 1971 को अस्वीकृत कर दिया। यह हमारे दौरान श्रम मंत्री ने यह आश्वासन दिया कि सरकार अतीत के अनुभवों को देखते हुए कानूनी बोस भुगतान को पूरी रीति-रिवाज का पुनरीक्षण करेगी।

पिछले अनुच्छेद में उल्लिखित भाषानाम के अनुरूप 28 अप्रैल, 1978 को एक समिति स्थापित की गई जिस पर सन् 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम के व्यवहार के पुनरीक्षण की जिम्मेदारी थी। उसका स्वरूप व विचार क्षेत्र निम्नलिखित था—

1. स्वरूप—अध्यक्ष एवं सदस्य—(1) श्री एन. एन. भट्ट (2) श्री हरीश महिंद्रा, (3) श्री आर. पी. बिलीमोरिया, (4) श्री जी. रामानुजम, (5) श्री सतीश लुम्बा, (6) श्री महेश देसाई, (7) डॉ. एम. एन. पुनेकर।

2. विचार क्षेत्र—बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के मन्तव्य की समीक्षा करना और उसमें प्रस्तावित योजना में उचित मशोर्षण सुझाना और खासतौर पर निम्नलिखित पर सुझाव देना—

- (1) क्या उन संस्थानों (कारखानों के अलावा) पर जहाँ 20 से कम श्रमिक काम करते हैं उस अधिनियम को लागू करना चाहिए। और यदि हाँ, तो रोजगार की किस सीमा तक? क्या इन छोटे संस्थानों में बोनस भुगतान के लिए अलग फार्मूला होना चाहिए?
- (2) क्या न्यूनतम बोनस (4%) की सीमा को बढ़ाने का मामला बनना है? यदि हाँ तो किस स्तर तक वृद्धि की जाए?
- (3) क्या बोनस भुगतान की वर्तमान उच्च सीमा और सेट ऑफ या अधिम भुगतान और सेट ऑफ या मुजरा प्रणाली में किसी फेरदल की जरूरत है? यदि हाँ, तो इस परिवर्तन की दिशा क्या होगी?
- (4) क्या समूचे बोनस भुगतान को किसी न किसी रूप में संस्थान में उत्पादन में/उत्पादकता से समुक्त कर दिया जाना चाहिए?
- (5) क्या वर्तमान 4% न्यूनतम बोनस जारी रहे और उत्पादन/उत्पादकता की समुचित योजना के अध्ययन से इसे और बढ़ाने का प्रावधान भी किया जाना चाहिए?
- (6) किसी भी सम्बन्धित/अनुपगी मामले पर विचार करना और सुझाव देना।

समिति अपनी सिफारिशों को अन्तिम रूप देने से पहले राष्ट्रीय प्रथम-व्यवस्था पर उनके सम्भावित प्रभाव का भी सावधानीपूर्वक आँकलन करेगी।

बोनस पुनरीक्षण समिति की अन्तिम रिपोर्टें

बोनस पुनरीक्षण समिति ने 13 मितम्बर, 1972 को न्यूनतम बोनस, इसके भुगतान के तरीके, न्यूनतम बोनस में वृद्धि का उत्पादन-उत्पादकता से सम्भावित सम्बन्ध, प्रसार आदि प्रश्नों के बारे में अपनी अन्तिम रिपोर्टें प्रस्तुत कर दी थी। समिति के निष्कर्ष इस विषय पर प्रस्तुत दो फलज-अलग रिपोर्टों में सन्निहित थे। एक रिपोर्ट अध्यक्ष, डॉ. एम. डी. पुनेकर, श्री एन. एस. भट्ट और श्री हरीश महिंद्रा की तरफ से पेश की गई थी और दूसरी रिपोर्ट पेश करने वाले थे श्री आर. डी. बिलीमोरिया, श्री महेश देसाई, श्री जी. रामानुजम और श्री सतीश लुम्बा।

समिति द्वारा प्रस्तुत नीतियों रियाजों पर मातृधानीपूरक विचार करने के बाद निम्नलिखित कर्म उठाए गए—

- (1) बालक अधिनियम के तहत बाल बाल धर्मिका का मिशन बाल यूनतम बालुना बोनम का 4% से बढ़ाकर लगा वर 1971 72 के लिए 84% कर दिया गया।
- (2) बालक भुगतान अधिनियम के तहत बाल बाल समस्त धर्मिका का 84% तक पूरा भुगतान नग्न किया जाए। जहाँ बधित गया वध मणि जान बाल बोनम की दरम 84% म अधिग हा और बधित लगा वध म बिल जान बाल भुगतान और तन् 1970 71 लगा वध म लिए गए भुगतान के बंध अनर काद अनर (घनरुन घयात् घन) हा (बाली जहाँ यह भुगतान 84% म अधिग रना हो)ता देन की मीयूना अधिग स्थिति का दलन हूण म कमचारिया के अधिग निधि गान म जमा करा दिया जाएगा।

उपयुक्त (1) और (2) म निहित व्यवस्थाया का गर प्रतियाया मावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों पर भी लागू किया जाएगा।

यह प्राधिकारिक प्राप्ति जारी कर दिए जाए कि अधिनियम म औपचारिक मशोधन हने तक उन मावजनिक प्रतिष्ठानों का भी (जि हू दग समय बालक भुगतान अधिनियम की धारा 20 की व्यवस्था के तहत बालक न म हूण मिती हुई है) उपयुक्त आधार पर तन् 1971 के दिनी भी निम शुक्र देन बाल लगा वध म लिए भुगतान करना चाहिए और

सरकार न मातिका के न द्वीय मगनन म रहा कि के घन मध्य मस्थाना का यह मनाह म कि उह लाजिकर कामन के नाम म प्रबलित कामन र म नम म कमचारिया का लिए गए अधिम घन की बगूती करने पर और नहा रना चाहिए।

बाद म एक मगनीय अधिनियम न मस अध्यायन का स्थान न दिया।

1972 73 के लिए यूनतम बालक

तन् 1965 के बालक भुगतान अधिनियम म गिदपर 1973 म दिर मसाधन दिया गया और यह व्यवस्था कर भी म कि तन् 1972 के दिमा भी निम शुक्र हान बाल लगा वध के लिए तनयान या मजदूरी के 84% का दर म यूनतम बालक का भुगतान दिया जाए तथा कुछ कामन मामला म बालक के एक घन की कमचारिया के अधिग निधि म न म जमा करा दिया जाए। समिति निमिका का और म तेम प्रतिबन्धन प्रा त हू है कि उह प्राप्ति बालक की रनि नग्न दा जानी पाणि और सरकार न उनकी प्राधना स्वीकार करने का निगनप दिया। तन्नुसार 14 सितम्बर 1973 को अधिनियम म मशोधन कर दिया गया।

1973 74 के लिए यूनतम बालक

15 जनवरी 1974 का हुई घानी घटक म राजनीतिक मामला की मतिमजदूरीय समिति ने हमारे मोर पर विचार विमर्श किया जो तन् 1973 के

जिसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के बारे में न्यूनतम देय बोनस भुगतान से सम्बन्धित था। समिति ने फैसला किया कि कोई अध्यादेश जारी करने के बजाय, यह कही अधिक अच्छा रहेगा कि मालिका के प्रमुख प्रतिनिधि सचो को प्रनोपचारिक रूप से सन् 1973-74 लेखा वर्ष के लिए 81% की दर से न्यूनतम बोनस का भुगतान करने की सलाह दी जाए। केन्द्रीय श्रम मन्त्री ने इस सम्बन्ध में 22 जुलाई 1974 को एक बैठक आयोजित की। राज्य सरकारों से भी कहा गया कि वे राज्यों के मालिक संगठनों को सन् 1973-74 लेखा वर्ष के लिए 81% की दर से न्यूनतम बोनस भुगतान करने की सलाह दें। उनमें यह भी कहा गया कि वे यही सलाह सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को भी दें। बाद में बोनस भुगतान अधिनियम में 11 सितम्बर, 1974 को मसौदा करके उसमें सन् 1973 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए न्यूनतम बोनस के भुगतान की व्यवस्थाएँ जोड़ दी गईं। बोनस पुनरीक्षण समिति द्वारा अन्तिम रिपोर्ट प्रस्तुत करना

बोनस पुनरीक्षण समिति ने 14 अक्तूबर, 1974 को नई दिल्ली में अपनी अन्तिम रिपोर्ट सरकार को प्रस्तुत कर दी थी।

बोनस भुगतान (सशोधन) अध्यादेश सन् 1975 का जारी होना

बोनस पुनरीक्षण समिति द्वारा अपनी अन्तिम रिपोर्ट में दी गई सिफारिशों के बारे में विभिन्न स्तरों पर काफी विस्तार से विचार-विमर्श किया जाए। गन सितम्बर के मध्य में सरकार द्वारा इन सिफारिशों पर निर्णय लिए गए और उन निर्णयों के प्रनुरूप 25 सितम्बर, 1975 को बोनस भुगतान (सशोधन) अध्यादेश जारी कर दिया गया।

- 1) "न्यूनतम बोनस की जो दर इस अधिनियम के तहत 4% है उसे सन् 1974 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए भी बरकरार रखा गया है। लेकिन भ्रष्ट वेतन पाने वाले मजदूरों को लाभ पहुँचाने की दृष्टि से कुल न्यूनतम बोनस की राशि क्रमशः 40 रुपये और 25 रुपये से बढ़ाकर 100 रुपये और 60 रुपये कर दी गई। बाद के वर्षों के लिए न्यूनतम बोनस का भुगतान 4 वर्ष के चक्र में उपलब्ध अधिशेष पर आधारित होगा। अगर अधिशेष बहुत कम है तब भी न्यूनतम बोनस का भुगतान किया जाएगा। लेकिन अगर कोई अधिशेष नहीं है तो कोई बोनस देय नहीं होगा।"

हर वर्ष त्योहारों के अवसर पर बोनस की लेकर बहुत अधिक औद्योगिक विवाद खड़े हो जाते थे और परिस्थितियों के दबाव के सामने उस अवसर पर तदर्थ फैसले कर लिए जाते थे। इस कारण इस मामले पर स्थिरता लाने की तुरन्त आवश्यकता को देखते हुए, जैसा कि बोनस आयोग ने भी कहा था और किसी वजह से ही बोनस के बारे में कानून लागू करने की आवश्यकता महसूस की गई थी, अधिनियम की धारा 34 (3) को निराला दिया गया। जिन मस्यानों पर बोनस कानून लागू होगा था, उनमें प्रायः अधिनियम के तहत कटौतियों की अनुमति केवल बोनस कानून के अधीन दिए गए बोनस पर ही प्रदान की गई थी।

घंकों का बोनस की धोखी से प्रत्यक्ष कर दिया गया। वंचा, जीवन बीमा निगम, भारतीय ग्राम बीमा निगम, बन्दरगाह व डाक तथा अन्य गैर प्रतियोगी सावजनिक मस्थानों में बोनस व बदल अनुग्रह भुगतान की प्रवृत्ति दी गई। इस भुगतान की अधिकतम दर 10% रखी गई।

अधिनियम में मौजूदा 20% की वर्तमान अधिकतम सीमा बरकरार रखी गई। यह भी व्यवस्था की गई कि अधिनियम के तहत अगर कर्मचारी अपने मानवोपेय लाभ पर आधारित वाणिज्यिक देय बोनस की प्रदायगी के बारे में कोई समस्या बताते हैं, तो उस स्थिति में भी बोनस 20% से ज्यादा नहीं होगा।

अधिनियम से सरकार का यह अधिकार भी मिला है कि वह कम से कम दो महीने का नोटिस देकर एक किसी भी मस्थान का, जिसमें 10 से कम कर्मचारी काम नहीं करते, अपनी अधिमूर्चना में उल्लिखित सेवा वर्ग के लिए अधिनियम के प्रावधानों को लागू कर सकता है। यह उल्लेखनीय है कि वर्तमान कानून गैर-कारखाना इकाइयों व सन्दर्भ में उन्हीं मस्थानों पर लागू होता था जहाँ कम से कम 20 व्यक्ति काम करते हों।

बोनस अन्तिम फैसला (अगस्त, 1977)¹

18 अगस्त का जनता पार्टी की कार्यकारिणी की सिफारिश पर केन्द्रीय मन्त्रिमण्डल ने यह फैसला किया कि सन् 1976 के वर्ष का बोनस सारात्काल से पहले की तरह 8 33% से कम नहीं होगा। इन्दिरा सरकार ने बोनस को विनियमित प्रदायगी स्वीकार करत हुए न्यूनतम बोनस का प्रतिशत 8 33 निर्धारित किया था। लेकिन आयातकान लागू होने पर मजदूरी कृषि नीति की गठुतिन करने, मुद्रा प्रसार पर प्रदुज लगाने और सामंजसिक क्षेत्र का प्राण कम करने के लिए न्यूनतम बोनस समाप्त कर दिया गया। जनता पार्टी ने चुनाव घोषणापत्र में पुरानी दर से बोनस का वादा किया था।

1980 से 1985 तक की स्थिति²

कर्मचारियों से सम्बन्धित लाभ में बंटवारे का अधिकार बोनस भुगतान अधिनियम 1965 में निश्चित किया गया है। बोनस भुगतान (द्वितीय संशोधन) अधिनियम 1980 के अनुसार अधिनियम में कम से कम बोनस 8 33 प्रतिशत या 100 रुपये जो अधिक हो देने की व्यवस्था है। बावजूद इसके लिए विहित बचत की व्यवस्था उपलब्ध हो या नहीं। वाणिज्य मजदूरी का अधिकतम बोनस 20 प्रतिशत एक निश्चित फार्मूले के अनुसार ही भुगतान योग्य है। बोनस का भुगतान विनियमित बचत के हवाले पर उत्पादन/उत्पादकता से जुड़े हुए एक फार्मूले के अनुसार नियोजक एवं मजदूरों के बीच आपसी समझौते के द्वारा किया जा सकता है। भुगतान में प्रस्ताई जाते वाली कोई भी अन्य पद्धति नियम के विरुद्ध होगी। यह

1 दिनमान, अगस्त दिनांक, 1977.

2 अगस्त 1985, पृ० 563

अधिनियम सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों पर लागू नहीं होता सिवाय उनके जो निजी क्षेत्र के उपक्रमों के साथ प्रतियोगिता कर रहे हों। यह अधिनियम लाभ के लिए काम न करने वाले संस्थानों जैसे भारतीय रिजर्व बैंक, भारतीय जीवन बीमा निगम और विभागीय उपक्रम आदि पर भी लागू नहीं होता। तथापि यह सभी बैंकों पर लागू होता है।

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 की धारा 32 (iv) के अनुसार केन्द्र सरकार या राज्य सरकारों के किसी विभाग तथा स्थानीय प्राधिकरण द्वारा प्रबन्धित उद्योगों में लगे हुए कर्मचारी इस भुगतान के अन्तर्गत नहीं आते। यद्यपि रेल, डाक-तार और कुछ रक्षा संस्थानों तथा इसी प्रकार के अन्य संस्थानों के कर्मचारियों को उत्पादन सम्बन्धी बोनस देने का फैसला किया गया है। रेल, डाक और तार विभाग के कर्मचारियों को इसका भुगतान दिया जा चुका है परन्तु अन्य विभागों के कर्मचारियों के लिए एक योजना विचाराधीन रही।

अपने बजट भाषण में वित्त मंत्री द्वारा दिए गए आश्वासन के सन्दर्भ में ससद् के दोनों सदनों में बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 12 को हटाने के लिए एक विधेयक पास किया गया। इस धारा को हटाने से वे कर्मचारी भी, जिनकी मासिक आय/मजदूरी 750 रुपये से अधिक 1600 किन्तु रुपये से कम है, अपनी आय/मजदूरी के अनुसार बोनस के हकदार होंगे। विभिन्न सभठनों से 1600 रुपये की ऊपरी सीमा बढ़ाने/हटाने के लिए आवेदन प्राप्त हुए। अम मंत्री ने ससद् को आश्वासन दिया कि शीघ्र ही बोनस भुगतान अधिनियम, 1966 में विस्तृत संशोधन पेश किया जाएगा।

रिपोर्टें 1985-86¹

बोनस सदाय अधिनियम, 1965 में पात्र कर्मचारियों को S 33 प्रतिशत की दर से न्यूनतम सांविधिक बोनस देने की व्यवस्था की गई है, परन्तु यदि आवेदनीय अधिशेष उपलब्ध हो तो 20 प्रतिशत तक बोनस दिया जा सकता है।

वर्ष 1985-86 के दौरान, अधिनियम की धारा 12 का बोनस सदाय (संशोधन) अधिनियम, 1985 द्वारा तोप किया गया ताकि प्रतिमाह 750 रुपये से 1600 रुपये के बीच वेतन/मजदूरी पाने वाले कर्मचारी अपने वास्तविक वेतन/मजदूरी के आधार पर बोनस प्राप्त कर सकें। तथापि 27-9-85 को एक अध्यादेश जारी करके उक्त संशोधन को वर्ष 1984 में किसी भी दिन प्रारम्भ होने वाले लेखा वर्ष से लागू किया गया था।

इसके बाढ़ बोनस की पात्रता के लिए प्रतिमाह 1600 रुपये की परिलब्धियों की अधिकतम सीमा को बढ़ाने हेतु अम मंत्रालय को अनेक प्रस्तावेदन प्राप्त हुए। समय-समय पर मजदूरी दरों में संशोधन होने के फलस्वरूप कई नुनन और अति कुशल कर्मचारी, उत्पादकता में जिनका भारी योगदान था, बोनस के लिए पात्र नहीं थे और इस तरह वे उक्त अधिनियम के सीमा क्षेत्र से बाहर चले गए थे। चूँकि इस

मुद्दे से थमना जगें में अग्रगण्य फेंक रही थी और व्यापक समतोप बंद रहता था, इसलिए थम मंत्रालय ने महसूस किया कि बोनस की पात्रता के लिए अधिकतम सीमा में संशोधन किया जाना अपेक्षित है और यह परिवर्तन थमिक समर्थकों के उन लोगों या सहयोग प्राप्त करने के लिए तुरन्त किया जाना चाहिए। तत्पश्चात् सरकार ने, वित्तीय उलझनों की जाँच करने के पश्चात् बोनस की पात्रता के लिए मजदूरी की अधिकतम सीमा को 1600 रुपये प्रतिमाह से 2500 रुपये प्रतिमाह बढ़ाने का निर्णय किया। तथापि प्रतिमाह 1600 रुपये और 2500 रुपये के बीच मजदूरी का पैमाना प्राप्त करने वाले कर्मचारियों के सम्बन्ध में बोनस की गणना इस तरह की जाएगी मानो उनका वेतन या मजदूरी प्रतिमाह 1600 रु थी, इस निर्णय को लागू करने के लिए बोनस सदाय (द्वितीय संशोधन) अध्यादेश, 1985 (1985 का 8) 7 नवम्बर, 1985 को प्रकाशित किया गया था।

उपरोक्त दो अध्यादेशों को बदलने के उद्देश्य से, बोनस सदाय (द्वितीय संशोधन) विधेयक, 1985 मानसून सत्र के दौरान दोना सदनो द्वारा पारित किया गया और राष्ट्रपति ने उस विधेयक को अपनी मजूरी 19-12-1985 को दी थी।

थम मंत्रालय के अनुसार 1985-86 में मजदूरी नीति और उत्पादकता

राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता पर 25-26 नवम्बर को भारतीय थम सम्मेलन में चर्चा हुई। सम्मेलन में यह मतव्यता थी कि ऐसे समय तक जब तक यह व्ययदायक हो, क्षेत्रीय न्यूनतम मजदूरी नियत करना वांछनीय होगा जिसके बारे में केन्द्रीय सरकार दिशा निर्देश निर्धारित करेगी। यह भी सहमति हुई कि न्यूनतम मजदूरी में नियमित वृद्धि में संशोधन किया जाना चाहिए और इसे जीवन-निर्वाह लागत से सम्बन्धित करना चाहिए।

मजदूरी के तहत सरकारी तथा निजी क्षेत्रों में दी जा रही मजदूरी दरों तथा भत्तों के बारे में कौन-को और मजदूरी के दायरे से सम्बन्धित जानकारी का एकत्र करने तथा उसे सङ्गठित करना का काम करता रहा ताकि उससे न्यूनतम मजदूरी दरों के विवेक सङ्ग्रह में मजदूरी नीति तैयार करने एवं इसे कार्यान्वयन करने, मजदूरी के स्तर में विद्यमान विषमताओं को दूर करने, निर्वाह लागत में वृद्धि और जोखिम वाले कार्य के लिए मुआवजा देना, अधिक उत्पादकता के लिए प्रोत्साहन देने आदि में मदद मिले। मजदूरी मंत्र में थम ब्यूरो केन्द्रीय मासिकी सङ्गठन और राज्य सरकारों द्वारा सङ्गठित उपभोक्ता मूल्य सूचकांक श्रृंखलाओं का रिकार्ड रखा और मजदूरी नीति से सम्बन्धित विभिन्न मामलों में प्रयोग के लिए 'मजदूरी समीक्षा बैक' की व्यवस्था जारी रखी।

थम मंत्रालय को सात उद्योगों में कठिन निम्नोद्योग उत्पादकता बोर्डों में सहयोजित किया गया।

मजदूरी मंत्र ने ऐसे मामलों में कार्यवाही की, जिनका प्रबन्ध अधिग्रहण करने, राष्ट्रीयकरण करने और दण्ड भूनिर्माण को अन्तः भूनिर्माण के साथ मिला दिए जाने पर कर्मचारियों के हित पर प्रभाव पड़ा हो।

मजदूरी का प्रमापीकरण (Standardisation of Wages)

हमारे देश के श्रमिकों की एक महत्वपूर्ण समस्या उनकी मजदूरी में प्रमापीकरण का अभाव है। एक ही उद्योग तथा एक ही औद्योगिक केन्द्र पर एक ही प्रकार के व्यवसाय में विभिन्न मजदूरी की दरें पाई जाती हैं। इस प्रकार मजदूरी केवल एक प्रान्त से दूसरे प्रान्त में ही भिन्न नहीं होती है बल्कि एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक कारखाने से दूसरे कारखाने तथा एक व्यवसाय से दूसरे व्यवसाय में भी मजदूरी की दरें भिन्न-भिन्न पाई जाती हैं। मजदूरी स्तर बम्बई, पंजाब, दिल्ली आदि स्थानों पर उँचा है जबकि असम और उड़ीसा में यह नीचा है। इस प्रकार श्रमिकों की मूल मजदूरी (Basic wages) में अन्तर नहीं पाया जाता है बल्कि उनके महँगाई भत्ते तथा जीवन निर्वाह लागत में भी भिन्नता पाई जाती है।

मजदूरी में प्रमापीकरण के अभाव के कारण मजदूरी की ये विभिन्न दरें कई दोषों को उत्पन्न करने वाली होती हैं—

1 एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक औद्योगिक केन्द्र से दूसरे औद्योगिक केन्द्र में मजदूरी में विभिन्नता के कारण श्रमिकों में प्रवासी प्रवृत्ति (Migratory tendency in workers) देखने को मिलती है। कम मजदूरी वाले उद्योग को छोड़कर अधिक मजदूरी वाले उद्योग में चल जाते हैं। इससे स्थायी श्रम-शक्ति (Stable labour force) के मार्ग में बाधा उत्पन्न होती है।

2 एक ही औद्योगिक केन्द्र पर एक उद्योग में कम और दूसरे उद्योग में अधिक मजदूरी होने के कारण कम मजदूरी वाले श्रमिकों के विभाग में असन्तोख घट कर जाता है जिससे हड़ताला, धीमे कार्य करने की घातक आदि का प्रोत्साहन मिलता है जो प्रागे औद्योगिक भगडो को जन्म देते हैं।

3 मजदूरी में भिन्नताओं के कारण अलग-अलग वर्गों के लिए प्रशिक्षण, प्रबन्ध एवं संगठन का अलग-अलग ढाँचा तैयार किया जाना है। अलग-अलग प्रशिक्षण, प्रबन्ध एवं संगठन के कारण समय, धन एवं श्रम का अप्रत्यक्ष हाना है।

इन दोषों को ध्यान में रखते हुए हमें मजदूरी की भिन्नताओं को समाप्त करना पड़ेगा। मजदूरी के प्रमापीकरण के अन्तर्गत हम यह देखते हैं कि एक ही उद्योग में समान कार्य करने वाले श्रमिकों को समान ही मजदूरी दी जाए। इसका अर्थ यह नहीं है कि सभी श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाए। इसका अर्थ है कि श्रमिकों को उचित और वांछनीय मजदूरी दी जानी चाहिए जिससे कि समान रूप से क्रियान्वित किया जा सके।

मजदूरी का प्रमापीकरण अभी सम्भव हो सकता है यदि श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधि सहयोग और सद्भावना के वातावरण में परस्पर मिलकर निश्चित प्रमापीकरण का स्तर तय करें। एक हद तक मजदूरी के प्रमापीकरण की समस्या को मजदूरी की न्यूनतम मजदूरी द्वारा दूर किया जा सकता है।

ब्रिटेन, अमेरिका और भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन; भारत में औद्योगिक एवं कृषि मजदूरों की मजदूरी; भारत में श्रमिकों का जीवन-स्तर

(State Regulations of Wages in U.K.,
U.S.A. and India; Wages of Industrial
and Agricultural Workers in India;
Standard of Living of Workers in India)

मजदूरी का राजकीय नियमन (State Regulations of Wage)

श्रमिकों का प्रपना श्रम बेचन व लिए स्वयं को उपस्थित करना पड़ता है। पहले साहसी प्राविश, सामाजिक एवं राजनीतिक दृष्टि दृष्टी स्थिति में श्रम के कारण रोजगार की शर्तों प्रादि का निर्धारण स्वयं करना था और परिणामस्वरूप श्रमिक का बहुत प्राधिक प्रापण होता था। हमारे देश में सामाजिक अर्थ-व्यवस्था छिन्न-भिन्न होने में हस्तक्षेप व कृषि श्रमिकों में बेराजगारी फैल गई। उस समय मजदूरी को निश्चित करने हेतु कोई श्रम मण भी नहीं थे। हमने मजदूरी के निम्न स्तर पाए जाने थे।¹ 19वीं शताब्दी के अन्त में यूरोपीयों ने मजदूरी निर्धारण में 'वस्तु दृष्टिकोण' (Commodity Approach) को छोड़ दिया। हमने ध्यान पर श्रम उत्पादन तथा सामूहिक सौदागरी को आधार नहीं माना गया। बीसवीं शती में श्रमिक को एक मातापीय साधन माना गया और बस्त्याणुकारी राज्य की धारणा के विकास के साथ सामाजिक न्याय की स्थापना हेतु मजदूरी-निर्धारण में विभिन्न सरकारों ने हस्तक्षेप प्रारम्भ किया।²

1 *Gill, F. V.* Labour Problems in Indian Industry. p. 220

2 *Vol. J. K. N.* State and Labour in India, p. 87

जैसा कि डॉ. भगोलीवाल ने लिखा है—यह धारणा कि राज्य द्वारा हस्तक्षेप जरूरी है, दो मान्यताओं (Assumptions) पर आधारित है—

- (1) श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य और मर्यादा (Health and Decency) के एक अच्छे स्तर पर रहना तथा औद्योगिक प्रदानन में मानादीने हिस्सा लेना सामाजिक दृष्टि से ठीक है एवं
- (2) राज्य को अपने नागरिकों के आर्थिक सम्बन्धों में वहाँ हस्तक्षेप करना चाहिए जहाँ पूरे किए जाने लायक प्रादर्श नहीं होते।

वे महत्वपूर्ण बातें, जिनसे मजदूरियों का राज्य द्वारा नियमन आवश्यक है, डॉ. भगोलीवाल के अनुसार इस प्रकार हैं—

“(1) मजदूरी नियमन इसलिए जरूरी होता है कि श्रम बाजार अपूर्ण (Imperfect) होते हैं तथा श्रमिकों का शोषण हो सकता है और होना है।

(2) श्रमिकों की सौदागरी शक्ति सभी बाजारों में जहाँ उनकी पूर्ति ज्यादा होती है, कम होती है। अतः उनका हमेशा से ही शोषण हो सकता है और उनका शोषण (Swealing) पाया भी जाता है।

(3) मजदूरियों के नियमन में राज्य का हस्तक्षेप आर्थिक स्वायत्तता की दृष्टि से भी जरूरी होता है। खास तौर से पश्चिमी देशों में वस्तुओं एवं सेवाओं की माँग से भारी कमी छोटे से व्यक्तियों के हाथों में, जिनकी उपभोग प्रवृत्ति (Propensity to Consume) कमजोर होती है, श्रय-शक्ति के सकेन्द्रण (Concentration of Purchasing Power) का सीधा नतीजा है। माँग में स्वायत्तता तब तक नहीं हो सकती जब तक कि श्रय शक्ति उन व्यक्तियों के पास से, जिन्हें उसकी आवश्यकता नहीं है, उन लोगों के पास, जिन्हें कुछ वस्तुएँ खरीदने के लिए और ज्यादा श्रय-शक्ति की जरूरत है, नहीं पहुँच पाती। इस तरह मजदूरी का नियमन उन्हें जँची करने की दृष्टि से भी जरूरी हो सकता है। एक उँची मजदूरी वाली श्रम-व्यवस्था की विशेषताएँ ज्यादा उत्पादकता, अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध माँग एवं कीमतों से ज्यादा स्वायत्तता, ज्यादा लाभ, ज्यादा विनियोजन, राष्ट्रीय साधनों से ज्यादा अच्छे उपयोग तथा इस तरह के दूसरे लाभ हैं।

(4) राज्य द्वारा मजदूरियों के नियमन की जरूरत एक ‘कल्याणकारी राज्य’ (Welfare State) के आदर्शों के कारण भी होती है जिस राज्य हर नागरिक को न्यूनतम सुविधाएँ (Minimum Amenities) देने की जिम्मेदारी लेता है। पाँचवें, मजदूरी नियमित करने के लिए राज्य का हस्तक्षेप स्वास्थ्य, उत्पादकता एवं श्रम के बँटवारे में सुधारों द्वारा श्रमिकों की कुशलता बढ़ाने के लिए हो सकता है।

(5) राज्य द्वारा मजदूरियों का नियमन श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता तथा औसतन मजदूरियों के वास्तविक स्तर के बीच पाए जाने वाले अन्तर (Gap) के कारण जरूरी और ठीक हो सकता है। चूँकि न्यूनतम मजदूरियों का श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता के स्तर के करीब नियत किया जाना सामान्य तौर से सीमान्त

उत्पादकता की अनिश्चित प्रवृत्ति के कारण मुश्किल नहीं मान्य होता, कानूनी कार्यवाही मूलतः मजदूरियों को ज्यादा से ज्यादा बाजार दर से, यदि वह श्रमिकों के बीच प्रतिस्पर्धा के कारण बहुत ज्यादा मापण की प्रवृत्ति रखती है, कुछ ऊँचा उठा सकती है।¹

हान ही के वर्षों में मजदूरियों के दोन सरकारी हस्तक्षेप के पीछे एक नई प्रवृत्ति का विकास हुआ है। "अब मजदूरी का राज्य द्वारा नियमन कुछ जगहों पर शोषण की दशाओं का दूर करन, औद्योगिक शान्ति बढ़ान और बढ़ती हुई कीमतों का रोकन के लिए ही नहीं किया जाता बल्कि यह राष्ट्रीय आय के बँटवारे, आर्थिक विकास और बेकारी दूर करने के कार्यक्रमों से भी सम्बन्धित है। बहुत से देशों में इन व्यापक राष्ट्रीय नीतियों के मुताबिक मजदूरी नीतियाँ अपनाई हैं।"

वास्तव में मजदूरी के तीन महत्वपूर्ण आर्थिक कार्य हैं जो राज्य के हस्तक्षेप अथवा राज्य द्वारा मजदूरी नियमन की माँग करते हैं—

1. मजदूरी उद्योग के उत्पादन को आय के रूप में श्रमिकों में वितरित करती है। समाज का अधिकांश हिस्सा श्रमिकों का है।

2. मजदूरी लागू के रूप में अर्थ-व्यवस्था में मापणों को विभिन्न उत्पादन श्रोता में प्रावणन करने की क्रिया का प्रभावित करती है।

3. मजदूरी कीमत स्तर एवं रोजगार (Price Level and Employment) को निर्धारित करती है।

मजदूरी निर्धारण करने के सिद्धान्तों की आवश्यकता

(Need for Principles of Wage Fixation)

हमारे देश में मजदूरी-निर्धारण हेतु सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक है क्योंकि यहाँ की परिस्थितियाँ विभिन्न विकसित देशों जैसे अमेरिका, इंग्लैंड में भिन्न हैं।

1. हमारे श्रमिकों के असंगठित और अशिक्षित होने तथा उत्पादी श्रम शक्ति (Unstable labour force) आदि के कारण निमाताओं की तुलना में श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति कमजोर (Weak bargaining power of workers) है।² इससे उनका शोषण किया जाता है। अब इस दुर्बल सामूहिक सौदाकारी की स्थिति में मजदूरी-निर्धारण में सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक है।

2. कुछ उद्योगों अथवा संस्थानों में श्रमिकों की बहुत ही कम मजदूरी दी जाती है क्योंकि श्रमिकों की शक्ति उनकी माँग की तुलना में कम पड़ित होती है। इस शोषण का समाप्त करन हेतु मजदूरी का नियमन सरकार द्वारा निम्न आवश्यक है।

1 टी. एन. कनोपियायन : अर्थ-संरचना एवं सामाजिक सुरक्षा, पृष्ठ 403-409

2 *Srivastava G. L.* : Collective Bargaining & Labour Management Relations in India, p 315.

3 *Vaid K N* : State & Labour in India, p 89

3. आर्थिक स्थिरता (Economic Stability) बनाए रखने हेतु भी मजदूरी का नियमन सरकार द्वारा आवश्यक है। विकसित देशों की समस्या प्रभावपूर्ण मांग का कम होना तथा भारत जैसे विकासशील देशों में प्रभावपूर्ण मांग की अधिकता (Excess of Effective Demand) का पाया जाना है। विकसित देशों में मजदूरी बढ़ाकर अर्थात् अधिक श्रम शक्ति वाले लोगों में कम श्रम शक्ति वाले लोगों की ओर श्रम शक्ति का स्थानान्तरण करके आर्थिक स्थिरता रखी जा सकती है। अधिक ऊँची मजदूरी के कारण उत्पादकता में वृद्धि, अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध, मांग और कीमतों की स्थिरता, अधिक लाभ, अधिक बिनियोग, राष्ट्रीय साधनों का अत्यधिक उपयोग आदि रूपों में लाभ प्राप्त होता है।

4 सामाजिक न्याय (Social Justice) प्रदान करने हेतु भी सरकारी नियमन आवश्यक है। सभी श्रमिकों को उनके उत्पादन में योगदान के अनुसार मजदूरी दी जानी चाहिए। समान काम के लिए समान मजदूरी दी जाए।

5 कल्याणकारी राज्य के आदर्श को पूरा करने के लिए प्रत्येक नागरिक को कुछ न्यूनतम आवश्यकताओं हेतु मजदूरी नियमन करना चाहिए। आधुनिक राज्य का कार्य न केवल आन्तरिक शान्ति व्यवस्था करना एवं बाह्य आक्रमणों से देश की रक्षा करना है, बल्कि प्रत्येक नागरिक की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु कानून बनाने पड़ते हैं जिससे कि न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी न दी जाए।

6 श्रमिकों की कार्यकुशलता तथा उनको दी जाने वाली मजदूरी में प्रत्यक्ष सम्बन्ध है। अतः इस दक्षता में वृद्धि करने के लिए मजदूरी का सरकारी नियमन आवश्यक है। बड़ी हुई मजदूरी से श्रमिक का स्वास्थ्य, उत्पादकता तथा आय का वितरण सुरक्षित है।

7 औद्योगिक शान्ति बनाए रखने हेतु मजदूरी का सहकारी नियमन आवश्यक है। अधिकांश औद्योगिक विवादों का कारण मजदूरी होता है। अतः मजदूरी का सरकारी नियमन विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत किया जाता है जिससे हड़ताल, तानाबन्दी आदि रूपों में औद्योगिक विवाद उत्पन्न न हो सकें।

राजकीय हस्तक्षेप की रीतियाँ (Methods of State Intervention)

मजदूरी नियमन करने हेतु सरकारी हस्तक्षेप, अर्थ-व्यवस्था में कुछ दिए हुए उद्देश्यों को पूरा करने हेतु आवश्यक है। यह हस्तक्षेप किसी एक प्रदेश में स्थित उद्योगों अथवा किसी एक उद्योग अथवा सभी उद्योगों के विषय में हो सकता है। सामान्यतया मजदूरी नियमन की तीन रीतियाँ काम में लाई जाती हैं। ये निम्नलिखित हैं—

1. सामूहिक सौदाकारी (Collective Bargaining)—यह मजदूरी नियमन का सबसे महत्वपूर्ण तरीका माना जाता है, लेकिन इसकी सफलता के लिए

गुट्टे, सुसंगठित श्रम संगठन (Strong and Well organised Trade Union) का होना आवश्यक है। हमारे देश में गुट्टे, सुसंगठित श्रम संघों का अभाव होने के कारण यह तरीका मजदूरी के नियमन में उपयुक्त नहीं होगा।

2. निषेधात्मक या अमिकों द्वारा एक-पक्षीय मजदूरी नियमन (One-sided Regulation of Wages either by Employers or Employees)-- इसमें अन्तर्गत मजदूरी या तो निषेधात्मक द्वारा निश्चिन की जाती है अथवा श्रमिका द्वारा। इस तरीके का उदाहरण प्रथम महायुद्ध के पश्चात् बम्बई मिल मालिक संघ (Bombay Mill Owner's Association) द्वारा बम्बई हड़ताल जीव समिति, 1926-29 (Bombay Strike Enquiry Committee, 1926-29) के सम्मुख मजदूरी के प्रभावीकरण की योजना प्रस्तुत करना था जो कि स्वीकार नहीं की गई।

3. मजदूरी का सरकारी नियमन (State Regulation of Wages)-- इस तरीके के अन्तर्गत सरकार स्वयं अथवा किसी समिति के द्वारा विभिन्न उद्योगों में मजदूरी निश्चित कर देती है जिसका प्रियान्वयन अधिनियम तहत किया जाता है। उदाहरण के लिए भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act of 1948) के अन्तर्गत विभिन्न उद्योगों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी गई है। इससे कम मजदूरी सम्बन्धित उद्योग में नहीं दी जा सकती है।

उपरांत सरकारी हस्तक्षेप अथवा मजदूरी नियमन के तरीकों को हम मोटे तौर पर दो भागों में विभाजित कर सकते हैं—

1. प्रत्यक्ष तरीका (Direct Method)-- इसमें सरकार स्वयं अथवा किसी समिति अथवा बोर्ड के माध्यम से न्यूनतम मजदूरी विभिन्न उद्योगों में निर्धारित कर देती है जिसका प्रियान्वयन किसी अधिनियम के तहत किया जाता है। उदाहरणार्थ, भारतीय श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत न्यूनतम मजदूरी देय हानी है।

2. अप्रत्यक्ष तरीका (Indirect Method)-- सरकार द्वारा सार्वजनिक उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी जाती है और विभिन्न उद्योगों में मजदूरी से सम्बन्धित समस्याएँ सम्पन्न कर लिए जाते हैं। इसका प्रभाव निजी सार्वजनिक पर भी पड़न लगता है और वहाँ भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की माँग की जाती है।

मजदूरी नियमन के सिद्धान्त (Principles of Wage Regulation)

मजदूरी से सम्बन्धित निर्णयों में बनाया सरकार ने सात तत्वों की प्रमाणता दी है जो अग्रनिमित्त हैं—

1. Bhagwati T N Economics of Labour & Social Welfare, p 291
2. Gadgil, D R Regulation of Wages and Other Problems of Industrial Labour in India, 1954 p 46

- 1 सामान्य आर्थिक दशाएँ (General Economic Conditions)
- 2 दियोक्ता की वित्तीय स्थिति (Financial Condition of the Employer)
- 3 निर्वाह लागत (Cost of Living)
- 4 जीवन स्तर (Standard of Living)
- 5 समान व्यवसाय (स्थानीय) में तुलनात्मक मजदूरी (Comparative wages in similar trades in similar localities)
- 6 श्रम की सेवाओं का मूल्य (Value of Services of Labour)
- 7 आर्थिक एवं सामाजिक कल्याण के व्यापक सिद्धान्त (Broad Principles of Economic and Social Welfare)

भारत में उचित मजदूरी समिति की रिपोर्ट, 1949 (Report of the Fair Wages Committee, 1949) के अनुसार मजदूरी का निर्धारण निम्न तत्वों के आधार पर किया जाना चाहिए—

- 1 श्रम की उत्पादकता (Productivity)
- 2 समान स्थानीय व्यवसायों में पाई जाने वाली मजदूरी दरें (Wage rates prevailing in similar occupations in the neighbouring localities)
- 3 राष्ट्रीय आय का स्तर एवं इसका वितरण (Level of the National Income and its Distribution)
- 4 राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था में उद्योग का स्थान (The Place of Industry in the National Economy)

मजदूरी की विचारधारा (Concept of Wages)

मजदूरी से सम्बन्धित समस्याओं का अध्ययन करन पर हमें मजदूरी की विभिन्न विचारधाराओं के विषय में ज्ञान प्राप्त होता है। हमारे देश में मजदूरी में सम्बन्धित विभिन्न विचारधाराएँ पाई जाती हैं—

1 **वैधानिक न्यूनतम मजदूरी (Statutory Minimum Wages)**—इसके अन्तर्गत सरकार अधिनियम पास करके न्यूनतम मजदूरी निश्चित करती है और उसके क्रियान्वयन हेतु विभिन्न अधिकारियों की नियुक्ति की जाती है। उदाहरणार्थ भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act of 1948) के अन्तर्गत इस प्रकार की मजदूरी निर्धारित की जाती है।

2. **आधारभूत या मूल न्यूनतम मजदूरी (Bare or Basic Minimum Wages)**—इस विचारधारा का प्रादुर्भाव हमारे देश में मजदूरी निर्धारण में विभिन्न न्यायालयों द्वारा घोषित निर्णयों से हुआ है।

3. न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wage)
4. उचित मजदूरी (Fair Wage)
5. पर्याप्त मजदूरी (Living Wage)

इन तीनों विचारधाराओं का प्रादुर्भाव उचित मजदूरी समिति की रिपोर्ट (Report of the Committee on Fair Wages) से हुआ। इन विचारधाराओं की व्याख्या विभिन्न रूपों में की गई है।

■ आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी (Need-based Minimum Wages)—इस विचारधारा का प्रादुर्भाव भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) की 15वीं बैठक, जो जुलाई 1975 में हुई थी, से हुआ था।

न्यूनतम उचित एवं पर्याप्त मजदूरी की विचारधाराएँ (The Concepts of Minimum Fair and Living Wages)

उचित मजदूरी समिति के अन्तर्गत विभिन्न मजदूरी के स्तरों को विभिन्न विचारधाराओं के नाम से सम्बोधित किया जाता है। समिति के अनुसार न्यूनतम मजदूरी उचित मजदूरी की निम्न सीमा है। न्यूनतम मजदूरी से अधिक उचित मजदूरी है तथा उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा पर्याप्त मजदूरी है। मजदूरी के ये विभिन्न स्तर स्थिर नहीं हैं बरन् सांघिक विकास तथा सामाजिक न्याय के अनुसार परिवर्तनीय हैं।

न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wages)

अधिकांश औद्योगिक देशों में श्रमिकों को जो मजदूरी दी जाती है वह इतनी निम्न स्तर की होती है कि जीवन-निर्वाह भी नहीं हो पाता है। इसमें बर्ग-भेद बढ़ता है, श्रमिकों की कार्यक्षमता घटती है और परिणामस्वरूप उत्पादन में कमी आती है। ऐसी स्थिति में एक बलवाणकारी सरकार का यह कर्त्तव्य हो जाता है कि वह प्रत्येक श्रमिक की न्यूनतम आवश्यकताएँ—भोजन, वस्त्र एवं आवास—पूरी करे। इस उद्देश्य को पूरा करने हेतु ही इस विचारधारा को प्रोत्साहन मिला है।

अर्थ (Meaning)—न्यूनतम मजदूरी की विचारधारा विभिन्न देशों में मजदूरी के विभिन्न स्तरों के विषय में बनाती है। भारत सरकार द्वारा नियुक्त उचित मजदूरी समिति की रिपोर्ट के अनुसार "हमारे देश में राष्ट्रीय श्रम का स्तर इतना निम्न है कि पर्याप्त मजदूरी की विचारधारा के अनुसार न्यूनतम मजदूरी किसी विधान द्वारा निश्चित करना सम्भव नहीं है। न्यूनतम मजदूरी से न केवल जीवन-निर्वाह ही हो सके बल्कि इससे श्रमिकों की दक्षता को भी बनाए रखा जा सके। इसलिए न्यूनतम मजदूरी में शिक्षा, चिकित्सा और अन्य सुविधाओं आदि के मिलने का प्रावधान होना चाहिए।"²

यह मजदूरी को दिया जाना वाला न्यूनतम पारिश्रमिक (Minimum Remuneration) है जिससे कम मजदूरी न दी जानी है और न सी ही जानी है। सरकार कानून द्वारा यह न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर देती है जिसमें कम मजदूरी देना दण्डनीय होता है।

न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व (Importance of Minimum Wages)—न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण एक महत्वपूर्ण कार्य है क्योंकि इससे औद्योगिक श्रमिकों की कार्यकुशलता, स्वास्थ्य, जीवन-स्तर तथा नैतिकता प्रभावित होती है। न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व निम्नलिखित रूपों में देखा जा सकता है—

1 सामाजिक न्याय (Social Justice)—श्रमिकों को इतनी मजदूरी जरूर दी जानी चाहिए जो उनकी कार्यकुशलता को बनाए रखे। यह सरकार का दायित्व है कि प्रत्येक नागरिक (जिसमें श्रमिक भी आते हैं) को न्यूनतम आवश्यकताओं हेतु न्यूनतम मजदूरी मिलनी चाहिए। श्रमिकों का शोषण प्राधुनिक समय में सामाजिक न्याय समझा जाता है।

2 समाज में स्थिरता (Stability in Society)—समाज में स्थिरता तभी रह सकती है जब सभी लोगों की न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरी हो जाती हैं। जब अत्यधिक गरीबी (Extreme Poverty) और अत्यधिक सम्पन्नता होती है तो समाज में वर्ग-संघर्ष उत्पन्न होता है और सामाजिक क्रान्ति (Social Revolution) को बढ़ावा मिलता है जो कि सामाजिक स्थिरता में बाधक होती है। गरीबी ही समस्त सामाजिक दोषों की जननी है (Poverty is the mother of all social evils)। अतः न्यूनतम मजदूरी देने से श्रमिकों की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा करके देश में सामाजिक क्रान्ति से होने वाले दुष्परिणामों को रोका जा सकता है।

3. औद्योगिक शान्ति (Industrial Peace)—औद्योगिक शान्ति बनाए रखने हेतु भी श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी दी जानी चाहिए। यदि श्रमिक किसी उद्योग में काम करता है और उसे मजदूरी नियोक्ता की इच्छानुसार इतनी ही दी जाती है कि उसकी न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरी नहीं होती हैं तो इससे उद्योग में नियोक्ता तथा श्रमिकों के बीच मधुर सम्बन्ध नहीं रहते हैं। प्रायः दिन हड़तालें, धीरे कार्य करने की प्रवृत्ति आदि को प्रोत्साहन मिलता है जिससे औद्योगिक शान्ति उत्पन्न होती है। तीव्र औद्योगीकरण में औद्योगिक अशान्ति विवेक बाधक होती है।

4 उद्योग के लाभ में श्रमिकों का कानूनी हिस्सा (Rightful share in the prosperity of the Industry)—प्राधुनिक समय में श्रमिक का वस्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach) समाप्त हो गया है। श्रमिक अब न केवल उत्पादन का मानवीय साधन ही है बल्कि औद्योगीकरण हेतु उनका सहयोग होना भी जरूरी है। उद्योग की उन्नति श्रमिक के सहयोग का परिणाम है। जो भी लाभ होता है उसमें उसे लाभ का हिस्सा मिलना चाहिए। उदाहरणार्थ भारत में बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 (Payment of Bonus Act, 1965) के अन्तर्गत उद्योग के लाभ में से श्रमिकों को मजदूरी का न्यूनतम 8.33% एवं अधिकतम 20% भाग बोनस के रूप में दिया जाता है। अतः जिन उद्योगों में श्रमिकों की सोदाकार शक्ति कमजोर है वहाँ कानून द्वारा श्रमिकों को लाभ में से हिस्सा दिया जाना चाहिए।

5 जीवन-स्तर एवं कार्यकुशलता में वृद्धि (Raising the standard of living and the efficiency)—यदि श्रमिक को उचित न्यूनतम मजदूरी दी जाती

है तो इससे उसका जीवन स्तर उन्नत होता है। कार्यकुशलता बढ़ती है और परिणामस्वरूप उत्पादन में वृद्धि होती है। इसमें न केवल श्रमिका व निपाताया का ही लाभ प्राप्त होता है बल्कि राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि तथा समाज की अर्थी किस्म की वस्तुओं की पूर्ति हान में लाभ होता है।

भारत एक विकासशील देश है जहाँ श्रमिकों का जो मजदूरी मिलती है वह बहुत ही कम है। कम मजदूरी हान व कारण श्रमिकों का जीवन-स्तर और उत्पादकता का स्तर निम्न है। उनकी न्यूनतम आवश्यकताओं भी पूरी नहीं हो पाती अतः जीवन स्तर एवं उत्पादकता में वृद्धि के लिए भारतीय श्रमिका का न्यूनतम मजदूरी का सुगताम आवश्यक है। भारतीय श्रमिकों की नियोजिता की गुलना में सीशानारी शक्ति दुर्बल है क्योंकि मात्तीय धन मध्य मुह्य एव सुसगति नहीं है इसलिये भी सरकार द्वारा न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण आवश्यक है। इसी प्रकार श्रमिका को उनका उत्पादन के अनुसार मजदूरी नहीं दी जाती है और उनका शोषण होता है। उनकी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी दी जाती है। अतः श्रमिकों का उनकी उत्पादकता के मूल्य के अनुसार मजदूरी मिलान के लिए भी मजदूरी का निर्धारण आवश्यक है।

✓ न्यूनतम मजदूरी के उद्देश्य (Objects of Minimum Wages)

न्यूनतम मजदूरी से न केवल श्रमिका का हा लाभ होता है बल्कि मजदूर राष्ट्र के हित में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक है। न्यूनतम मजदूरी के निम्नलिखित उद्देश्य हैं—

1 उद्योग में श्रमिकों की शक्ति धन पर प्रतिबंध (To Prevent Sneaking In Industry)—बृहत् उद्योग मध्य पाए जाते हैं जहाँ पर श्रमिका को समगति तथा दुर्बल सीशानारी शक्ति हान होने के कारण अधिक धन कमा कर पड़ता है। बाय की दशाओं भी सरासरी होती है और मजदूरी भी अत्यधिक कम की जाती है और उनका शोषण किया जाता है। अतः उद्योगों में श्रमिकों द्वारा धन न केवल धन कमा जाते हैं पर प्रतिबंध लगाते हैं न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाती है।

2 श्रमिकों के शोषण पर प्रतिबंध (To Prevent Exploitation of Worker)—श्रमिकों को उत्पादन में योगदान से कम मजदूरी दी जाती है जिससे उनका शोषण होता है। इस कारण पर प्रतिबंध लगाते हैं न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाती है और न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाती है।

3 औद्योगिक शांति को स्थापना (To Promote Industrial Peace)—श्रमिका को उचित मजदूरी न देकर अत्यधिक कम मजदूरी देने से व अधिक धन कमा कर पड़ता है तथा सरासरी दशाओं में बाय करवाने से श्रमिकों में अशांति उत्पन्न हो जाता है। इससे हड़तालें आदि रूपों में औद्योगिक अशांति उत्पन्न होती है। अतः औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए श्रमिकों को बाय करवाने निर्दिष्ट

करना, कार्य की दशाओं में सुधार करना तथा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक है।

4. **श्रमिकों की कार्य क्षमता में वृद्धि (To Increase the Efficiency of Workers)**—श्रमिकों का स्वास्थ्य तथा उनकी कार्य क्षमता मजदूरी पर निर्भर करती है। यदि श्रमिकों का उचित मजदूरी दी जाती तो श्रमिकों का जीवन स्तर उत्तम होता है, स्वास्थ्य अच्छा रहता है और उनकी कार्य क्षमता में वृद्धि होती है। हमके विपरीत यदि श्रमिकों का उचित मजदूरी से कम मजदूरी दी जाती है तो उनका जीवन स्तर निम्न रहता है और उनकी कार्यक्षमता कम हान से उत्पादन भी कम होता है। अतः कार्यक्षमता में वृद्धि करने हेतु न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक है।

5. **कार्य की दशाओं में सुधार (To Improve the Conditions of Work)**—न्यूनतम मजदूरी द्वारा न केवल श्रमिकों के शोषण को समाप्त करके न्यूनतम मजदूरी ही दीलाई जाती है बल्कि इसके साथ ही कार्य के घंटे, विधाम, साप्ताहिक छुट्टी तथा कार्य की दशाओं में भी सुधार किया जाता है। प्राधुनिकीकरण तथा विवेकीकरण की योजनाओं से उद्योग के प्रबन्ध में सुधार सम्भव होता है।

6. **अन्य उद्देश्य (Other Objects)**—उपरोक्त उद्देश्यों के अतिरिक्त न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का उद्देश्य राष्ट्रीय आय में वृद्धि करना होता है। श्रम संगठन सुदृढ़ एवं सुसंगठित करने तथा देश में शान्ति बनाए रखने के लिए भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की आवश्यकता है।

न्यूनतम मजदूरी के क्रियान्वयन में कठिनाइयाँ ✓ (Difficulties in Enforcing Minimum Wages)

न्यूनतम मजदूरी से सम्बन्धित प्रश्न बड़ा जटिल है क्योंकि न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करने में कई कठिनाइयाँ आती हैं। एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग एक श्रमिक से दूसरे श्रमिक तथा एक पुरुष श्रमिक से एक स्त्री श्रमिक आदि में समय-समय पर विभिन्न परिस्थितियाँ पाई जाती हैं।¹ श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय कई महत्वपूर्ण प्रश्न उत्पन्न होते हैं। उदाहरणार्थ किम प्रकार के जीवन-स्तर को ध्यान में रखा जाए क्योंकि एक स्थान से दूसरे स्थान तथा एक श्रमिक वर्ग में दूसरे श्रमिक वर्ग का जीवन स्तर भिन्न भिन्न पाया जाता है। न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय श्रमिक परिवार के आकार का प्रश्न भी महत्वपूर्ण है। श्रमिक के परिवार में उसकी पत्नी व बच्चे ही शामिल किए जाएंगे अथवा अन्य उसके सम्बन्धी भी? मजदूरी निर्धारित करने के लिए कोई समिति नियुक्त की जाएगी अथवा किसी मध्यस्थ के आचार पर ही मजदूरी का निर्धारण हो जाएगा? अतः मजदूरी निर्धारण में जीवन स्तर, श्रमिक परिवार का आकार, समिति अथवा आयोग आदि के सम्बन्ध में महत्वपूर्ण निर्णय लेने पड़ते हैं।

उत्तर प्रदेश श्रम जीव समिति (U P Labour Enquiry Committee) के अनुसार जीवन-स्तर के चार प्रकार हैं—

1 गरीबी स्तर (Poverty Level)—इस स्तर के अन्तर्गत श्रमिक अपनी आवश्यकता बनाए रखने के लिए न्यूनतम आवश्यकताएँ भी नहीं जुटा सकता है। श्रमिक की प्राथमिक स्थिति काफी दुर्बल होने से उनकी न्यूनतम आवश्यकताएँ—राटी, कपड़ा और मकान (Food Clothing & Shelter) भी पूरी नहीं हो पाती हैं। इसके परिणामस्वरूप उसकी बाध्यताएँ बढ़ जाती हैं और उत्पादन भी घटने लगता है।

2 न्यूनतम जीवन निर्वाह स्तर (Minimum Subsistence Level)—इसके अन्तर्गत श्रमिक अपनी आय से शारीरिक दशा का बनाए रख सकता है किन्तु अन्य किसी प्रकार के व्यय के लिए उनकी आय कम पड़ती है।

3 जीवन-निर्वाह से अधिक स्तर (Subsistence Plus Level)—इस प्रकार जीवन स्तर के अन्तर्गत श्रमिक न केवल अपनी शारीरिक दशा को ही बनाए रखने में समर्थ होता है बल्कि वह अन्य सामाजिक आवश्यकताएँ भी पूरी कर सकता है जस विविधता तथा शिक्षा की न्यूनतम आवश्यकताएँ, आदि।

4 सुविधाजनक स्तर (Comfort Level)—इस स्तर में श्रमिक सुविधाजनक ढंग से अपना जीवन बिता सकता है। प्राथमिक आवश्यकताओं के अतिरिक्त, इस प्रकार के जीवन-स्तर के अन्तर्गत अच्छे रहने योग्य मकान, मनोरंजन, बच्चों के लिए उच्च शिक्षा, महँगी दवाइयाँ और अच्छे भोजन आदि के लिए पर्याप्त काश हाना आवश्यक है।¹ उत्तर प्रदेश श्रम जीव समिति ने न्यूनतम मजदूरी निर्धारण के लिए जीवन निर्वाह से अधिक (Subsistence plus level) का स्तर निश्चिन किया है जो कि उचित हो प्रतीत होता है। इस स्तर की आधार मानकर यदि मजदूरी निर्दिष्ट कर दी जाती है तो इसमें श्रमिक की न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरी हो पाएँगी और उनका स्वास्थ्य तथा दशा भी बनी रह सकेगी।

जहाँ तक न्यूनतम मजदूरी-निर्धारण हेतु श्रमिकों के परिवार के प्रकार का प्रश्न है उसमें श्रमिक की पत्नी और तीन छोटे बच्चों को सम्मिलित करना चाहिए। श्रमिक को ही नहीं बल्कि उसकी पत्नी व बच्चा को भी उचित जीवन स्तर हेतु मजदूरी दी जानी चाहिए जो कि एक मध्य समाज के लिए वांछनीय है।

श्रमिक के परिवार के प्रकार तथा जीवन स्तर को निर्दिष्ट करने के परवान् न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का प्रश्न ध्यात है कि एक श्रमिक को कितनी न्यूनतम मजदूरी दी जाए ?

न्यूनतम मजदूरी निर्धारण हेतु अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन (I. L. O.) के एक सम्मेलन द्वारा दो रीतियों को आधार माना गया है—

1 शारीरिक स्वास्थ्य कायम रखने के उद्देश्य से विभिन्न मापदण्डों को ध्यान में रखकर श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जानी चाहिए।

2 जनसंख्या के विभिन्न वर्गों के लिए विभिन्न आय-स्तरो के लिए प्रमाणित बजटों (Standard Budgets) को आधार माना जाना चाहिए।

इन दोनों रीतियों को संयुक्त रूप से आधार मानकर न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करना अधिक उपयुक्त होगा।

जहाँ तक न्यूनतम मजदूरी निर्धारण से सम्बन्धित मशीनरी का प्रश्न है, इस केन्द्रीय सरकार निश्चिन कर सकती है। राज्य सरकारें इन्हें आधार मानकर स्थानीय परिस्थितियों के अनुसार परिवर्तन करने न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर सकती हैं।

न्यूनतम मजदूरी निर्धारण में निर्वाह लागत का प्रश्न भी महत्वपूर्ण है। इस समस्या को दूर करने के लिए लागत सूचकांक (Cost of Living Indices) तैयार किए जा सकते हैं तथा कीमतों में होने वाले परिवर्तनों को इस आधार पर मालूम किया जा सकता है और उन्हीं के अनुसार न्यूनतम मजदूरी में परिवर्तन किए जा सकते हैं।

प्रो. के एन वेंद के अनुसार 'पर्याप्त मजदूरी को प्राप्त करना प्रत्येक सभ्य समाज का उद्देश्य है, जबकि सभी के लिए न्यूनतम मजदूरी देना सरकार की प्रथम जिम्मेदारी है।'¹

न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय विभिन्न तत्वा को सन्तुलित रूप से काम में लेना होगा। उदाहरणार्थ, मानवीय आवश्यकताएँ, परिवार के कमाने वालों की संख्या, निर्वाह लागत और समान कार्य हेतु दी जाने वाली मजदूरी दरें आदि को ध्यान में रखकर न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना उचित एवं वांछनीय होगा।

जुलाई 1957 में भारतीय श्रम सम्मेलन में न्यूनतम मजदूरी निर्धारण के आधार के बारे में सर्वप्रथम प्रस्ताव पेश किया गया और यह बताया गया कि न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण मानवीय आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी (Need based Minimum Wages) निर्धारित करनी चाहिए। इस सम्मेलन में न्यूनतम मजदूरी समितियों (Minimum Wage Committees), वेतन मण्डलों (Wage Boards) और प्राधिकरणों (Adjudicators) आदि मजदूरी निर्धारण करने वाली मशीनरी हेतु न्यूनतम मजदूरी के लिए निम्न आधार स्वीकार किए गए²—

1. श्रमिक के परिवार में तीन उपभोग इकाइयों (Three Consumption Units) को प्राप्ति करना चाहिए। श्रमिक की पत्नी तथा उसके बच्चों द्वारा अर्जित आय को ध्यान में नहीं रखना चाहिए।

2. डॉ. आयकरोट द्वारा बताई गई कैलोरीज के आधार पर ही भोजन या खाद्य की आवश्यकता (Food requirements) के बारे में गणना करनी होगी।

3. कपड़े की आवश्यकता (Clothing requirements) के घन्तर्गत प्रति इकाई उपभोग 18 गज होना चाहिए और मिलाकर 72 गज कपड़ा प्रति वर्ष दिया जाना चाहिए।

1 Vaid K N State and Labour in India, p 90

2 Saxena R C Labour Problems and Social Welfare, p 550

4 मकान किराया सरकार की घोषणा के अंतर्गत दी जाने वाली सुविधा के आधार पर दिया जाना चाहिए।

5 रेशन त्रिजो तथा अन्य वस्तु की मूल्य के लिए न्यूनतम मजदूरी का 20% रखा जाना चाहिए।

इसमें साथ ही प्रस्ताव में यह बताया गया कि हर आधार पर निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से यदि कहीं मजदूरी कम है तो उसके लिए वहाँ के सम्बन्धित अधिकारियों को उसके साथ सम्बन्धित करना होगा। जहाँ तक उचित मजदूरी का प्रश्न है उसके लिए वेता मण्डलों को उचित मजदूरी समिति की रिपोर्टों का ध्यान में रख कर मजदूरी का निर्धारण करना होगा।

यह प्रस्ताव सबसे महत्वपूर्ण माना गया क्योंकि सर्वप्रथम न्यूनतम मजदूरी निर्धारण के लिए ठोस प्रस्ताव पास कर स्वीकार किए गए। मजदूरी मण्डल (Wage Boards) मजदूरी निर्धारण करते समय इन प्रस्तावों को ध्यान में रखते हैं।

पर्याप्त मजदूरी (Living Wages)

पर्याप्त मजदूरी, मजदूरी का वह स्तर है जो किसी श्रमिक की अनिवार्य व आरामदायक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त हो। मजदूरी में श्रमिक अपनी तथा अपने परिवार की मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ होना है ताकि एक स्वस्थ समाज के नागरिक के रूप में आराम से जीवन व्यतीत कर सके।

इस प्रकार पर्याप्त मजदूरी [1] मजदूरी है जो कि श्रमिक व उसके परिवार की भोजन व वस्त्र व मकान सम्बन्धी आवश्यकताओं को ही पूरा नहीं करती है बल्कि इतना अधिक की शिक्षा स्वास्थ्य व सुरक्षा सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति और पुष्टावस्था हेतु भीमा आदि व लिए भी सुविधाएँ उपलब्ध हो जानी हैं।¹

क्वीन्सलैण्ड औद्योगिक सम्झौता तथा पंचवर्षीय अधिनियम (Queensland Industrial Conciliation and Arbitration Act) के अनुसार एक पुरुष श्रमिक को कम से कम इतना पारिश्रमिक (Remuneration) प्रदाय देना चाहिए जिससे कि वह स्वयं अपनी स्त्री तथा तीन बच्चों के परिवार को उचित आराम के साथ रखने में समर्थ हो सके। यहाँ यह माना गया है कि पुरुष श्रमिक को ही अपने परिवार के सभी सदस्यों की आवश्यकताओं को संतुष्ट करना पड़ता है।

उत्तर प्रदेश श्रम जाँच समिति 1946 (U P Labour Enquiry Committee 1946) के अनुसार पर्याप्त मजदूरी वह मजदूरी है जो कि श्रमिक को पारिश्रमिक उतना पर्याप्त होना चाहिए कि वह जीवन निर्वाह पर व्यय करने के उपरान्त इतना धन बचा ले कि अन्य सामाजिक आवश्यकताओं जैसे—भाड़ा भोजन, दवा, पत्र व्यवहार आदि को संतुष्ट कर सकें।

उचित मजदूरी समिति, 1948 (Fair Wage Committee, 1948) के अनुसार पर्याप्त मजदूरी के अन्तर्गत पूर्ण श्रमिक व उनके परिवार की न्यूनतम आवश्यकताएँ, जैसे—भोजन, वस्त्र और मकान आदि ही पूरी नहीं, बल्कि यह इतनी होनी चाहिए कि इससे बच्चों की शिक्षा, बीमारी में रक्षा, सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति और वृद्धावस्था सहित अन्य दुर्भाग्यपूर्ण अवस्थाओं में बीमा आदि पूरे हो सकें। समिति ने यह भी सिफारिश की कि पर्याप्त मजदूरी निर्धारित करते समय राष्ट्रीय आय और उद्योग की भुगतान क्षमता को भी ध्यान में रखा जाए। इसके साथ ही पर्याप्त मजदूरी के लक्ष्य का पूरा करना अन्तिम लक्ष्य (Ultimate Goal) होना चाहिए। उचित मजदूरी समिति ने मजदूरी निर्धारण की अधिकतम या उच्च सीमा पर्याप्त मजदूरी तथा निम्नतम सीमा तक न्यूनतम मजदूरी निश्चित की।

उचित मजदूरी (Fair Wages)—उचित मजदूरी की समस्या काफी महत्वपूर्ण है जिससे चारे में विभिन्न दलों के प्रयत्नशीलता में विचार किया है। युद्धोत्तर काल में श्रमिकों व मानवों के बीच मधुर सम्बन्ध स्थापित करने हेतु कई प्रयास किए गए। इसके लिए श्रमिकों एवं मानवों के व्यवहार तथा दृष्टिकोण में परिवर्तन ही आवश्यक नहीं है बल्कि श्रमिकों का भी कुछ पारिश्रमिक के रूप में अधिक मिलना चाहिए जिससे कि आरम्भ सद्भावना व सहयोग का वातावरण तैयार किया जा सके। लाभ सहभागिता (Profit sharing) तथा उचित मजदूरी सम्बन्धी विचार इस दिशा में महत्वपूर्ण हैं। सन् 1917 में औद्योगिक सम्मेलन में एक औद्योगिक शान्ति प्रस्ताव (Industrial Truce Resolution) पास किया गया था जिसमें श्रमिकों को उचित मजदूरी दिलाने की सिफारिश की गई। इन प्रस्तावों को कार्यरूप में परिणत करने के लिए भारत सरकार ने उचित मजदूरी निर्धारण एवं क्रिया-ययन हेतु सन् 1948 में एक उचित मजदूरी समिति (Fair Wage Committee) नियुक्त की। इसकी रिपोर्ट सन् 1949 में प्रकाशित की गई। इस समिति की सिफारिशों के आधार पर एक बिल तैयार किया गया और इसे सन् 1950 में संसद में पेश किया गया, लेकिन यह पार नहीं किया जा सका।

उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी की न्यूनतम सीमा न्यूनतम मजदूरी तथा उच्चतम सीमा पर्याप्त मजदूरी का माना जाना चाहिए। उच्चतम सीमा का निर्धारण उद्योग की भुगतान-क्षमता (Capacity of Industry to Pay) के आधार पर होना चाहिए। उद्योग की भुगतान क्षमता निम्न तत्वों पर निर्भर करती है—

1. श्रम की उत्पादकता (Productivity of Labour),
2. उसी उद्योग अथवा पड़ोसी उद्योग में प्रचलित मजदूरी दर (Prevailing rates of wages in the same or neighbouring localities),
3. राष्ट्रीय आय का स्तर एवं इसका वितरण (Level of National income and its distribution), और
4. देश की अर्थ-व्यवस्था में उद्योग का स्थान (Place of the Industry in the economy of the country)।

उचित मजदूरी समिति के अधिष्ठाता सदस्यों का मत था कि उचित मजदूरी का निर्धारण न्यूनतम मजदूरी तथा पर्याप्त मजदूरी के बीच में होना चाहिए। उचित मजदूरी को पर्याप्त मजदूरी प्राप्त करने का एक प्रगतिशील कदम माना गया है (Fair wage is a step towards progressive realisation of the living wage)।

प्रो पीगू (Prof A C Pigou) के अनुसार, 'जिस प्रकार के व्यक्तियों के बीच जो एक-दूसरे के समान नहीं हैं उसी प्रकार मजदूरी के सम्बन्ध में उचित स हमारा प्राणय यह है कि सामाजिक लाभ तथा हानियों को ध्यान में रखते हुए, जो कुशलता के अनुपात में किसी एक व्यक्ति की कुशलता का माप उसके वास्तविक उत्पादन में दिया जाए।' 1

उचित मजदूरी का निर्धारण (Determination of Fair Wages)

उचित मजदूरी समिति की सिफारिश के अनुसार उचित मजदूरी न्यूनतम व पर्याप्त मजदूरी की सीमाओं में निर्धारित की जाएगी और यह सीमा उद्योग की मुक्तता शक्ति पर निर्भर करती है तथा स्वयं उद्योग की मुक्तता-क्षमता शक्ति की कार्यक्षमता उद्योग में प्रचलित मजदूरी दरों, राष्ट्रीय आय का स्तर एवं वितरण तथा अर्थ-व्यवस्था में उद्योग का स्थान आदि पर निर्भर करती है।

कठिनाइयाँ (Difficulties)—उचित मजदूरी निर्धारण करने के आधार उचित मजदूरी समिति ने दिए हैं लेकिन इस निर्धारण में कई कठिनाइयाँ प्राची हैं जो निम्नलिखित हैं—

1. उद्योग की भुक्तान-क्षमता के निर्धारण में कठिनाई (Difficulty in determining the capacity to pay of the industry)—उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा उद्योग की देय क्षमता (Capacity of industry to pay) पर आधारित होनी चाहिए। संज्ञातिव रूप से यह सही है कि उद्योग की देय क्षमता के आधार पर ही उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा निर्धारित की जाए। नियोजता इस बात का विरोध करन है तथा करते हैं कि उद्योग की देय क्षमता कम होने से अधिक मजदूरी नहीं दी जा सकती। दूसरी ओर श्रमिकों का कथन है कि अधिक मजदूरी देने से श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ती है उत्पादन बढ़ता है अतः इससे उत्पादन लागत कम प्राची है मनु की मूल्य बढ़ती है। किन्तु उद्योग की देय क्षमता का निर्धारण करना एक कठिन समस्या है। उचित मजदूरी समिति ने अनुसार "उद्योग की देय क्षमता का निर्धारण करने के लिए किसी विशिष्ट इकाई प्रयोजन देना के समस्त उद्योगों की क्षमता को आधार मानना सुविशुद्ध होगा। न्यायोचित आधार से यह होगा कि निर्धारित क्षेत्र के

किसी विशिष्ट उद्योग की क्षमता को आधार माना जाए, तथा जहाँ तक सम्भव हो सके, उस क्षेत्र की समस्त सम्बन्धित औद्योगिक इकाइयों के लिए समान मजदूरी निर्धारित करनी चाहिए। स्पष्टतः मजदूरी निर्धारण करने वाले बोर्ड के लिए प्रत्येक औद्योगिक इकाई की देय क्षमता का माप करना सम्भव न होगा।”

उद्योग की देय क्षमता को मापने के लिए उद्योग का साम-हानि, उद्योग का श्रम मूल्य, उत्पादन की मात्रा, बेरोजगारी आदि का ध्यान में रखना पड़ेगा, सैद्धान्तिक दृष्टि से यह सही है, लेकिन व्यवहार में इसे लागू करना कठिन है। उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी अपने आप में ही उचित होनी चाहिए। वर्तमान स्तर पर न केवल रोजगार का स्तर बना रहे बल्कि मजदूरी स्तरों से उत्पादन क्षमता भी बनाई रखी जा सके। इस महत्वपूर्ण विचार को ध्यान में रखकर ही वेतन मण्डलों (Wage Boards) को उद्योग की देय-क्षमता का अनुमान लगाना होगा। किसी एक विशिष्ट इकाई अथवा देश के सभी उद्योगों की भुगतान देय-क्षमता को आधार मानना भी गलत होगा। किसी विशिष्ट प्रदेश में किसी विशिष्ट उद्योग की देय क्षमता एक अच्छी कसौटी हो सकती है और जहाँ तक सम्भव हो सके उस प्रदेश में उद्योग की समस्त इकाइयों में एक ही मजदूरी निश्चित की जानी चाहिए।

2. औद्योगिक उत्पादकता के निर्धारण में कठिनाई—उचित मजदूरी समिति के कथनानुसार श्रम उत्पादकता तथा मजदूरी में घनिष्ठ सम्बन्ध है। किसी उद्योग की उत्पादकता न केवल श्रमिकों की उत्पादकता पर ही निर्भर है बल्कि इसके प्रतिरिक्त अन्य तत्त्व जैसे—प्रबन्ध-कुशलता, वित्तीय व तकनीकी क्षमता आदि भी इसे प्रभावित करते हैं। अतः उत्पादकता का अध्ययन करते समय समस्त तत्त्वों को ध्यान में रखना होगा। वर्तमान मजदूरी का स्तर श्रमिक की कार्यकुशलता बनाए रखने के लिए पर्याप्त नहीं है। अतः न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करके पर्याप्त मजदूरी की ओर बढ़ना होगा जिससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि हो सके और उत्पादन बढ़े।

3 उचित मजदूरी को लागू करने में कठिनाई—समयानुसार मजदूरी देते समय श्रमिक की कार्यक्षमता को ध्यान में रखकर ही मजदूरी का निर्धारण किया जाता है, लेकिन यह जरूरी नहीं है कि प्रत्येक श्रमिक उस नियत कार्यक्षमता के अनुसार ही कार्य करे। इसके अनुसार अधिक कार्यकुशल को अधिक और कम कार्यकुशल को कम मजदूरी मिलनी चाहिए लेकिन यह व्यवहार में नहीं पाया जाता है। जिन उद्योगों में कार्य की दशाएँ अच्छी हैं तथा जिनमें खराब दशाएँ हैं तो मजदूरी भी अनग-प्रसंग होनी चाहिए लेकिन ऐसा नहीं हो पाता है।

अतः उचित मजदूरी निर्धारित करते समय हमें राष्ट्रीय आय के स्तर और इसके वितरण को ध्यान में रखना होगा। प्रचलित मजदूरी दरें भी ध्यान में रखनी होंगी। लेकिन असंगठित श्रमिकों की प्रचलित मजदूरी बहुत ही नीची हो तो

इसे बढ़ाना होगा। यह वृद्धि श्रमिकों की कार्यशुश्रूषा को ध्यान में रखकर करनी होगी।

प्रो बी बी मिह के कथनानुसार, 'किसी भी देश में वास्तविक मजदूरी स्तर उस देश के आर्थिक विकास के स्तर पर निर्भर करता है। फिर भी मजदूरी नियमन और मजदूरी निर्धारण मशीनरी को ऐसा मजदूरी ढाँचा तैयार करना होगा जो उचित हो और दल की आर्थिक श्रिया के स्तर के अनुसार हो।'¹

भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन (State Regulation of Wages in India)

मजदूरी का नियमन

मजदूरी का मुगलान समय-समय पर मजदूरी मुगलान अधिनियम, 1936 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 द्वारा नियन्त्रित होता है। मजदूरी मुगलान अधिनियम, 1936 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 सिक्किम के प्रतिरिक्त भारे देश पर लागू होने हैं। मजदूरी मुगलान अधिनियम, 1936 फैक्टरी अधिनियम, 1948 में फैक्टरी घोषित संस्थानों मणि किसी भी फैक्टरी, रेनवे एव औद्योगिक संस्थानों जैसे ट्राम-वे या मोटर परिवहन सेवा, वायु परिवहन सेवा, दफ्तरगाह, अन्तर्देशीय पान, खान, खदान या तेन क्षेत्र, बागान, कर्मशाला (जहाँ यन्त्रों उत्पादित होती हैं) तथा भवनों, मकानों, पुत्रों और नहरों आदि के निर्माण विकास तथा अनुसंधान कार्य करने वाले संस्थानों में नियुक्त व्यक्तियों पर लागू होता है।

यह अधिनियम केवल उन पर लागू होता है जो प्रति माह औसतन 1600 रुपए से कम मजदूरी प्राप्त करते हैं।

श्रमिकों द्वारा कमाई गई मजदूरी का मासिक रोक नहीं लगते, न ही वे अनधिकृत रूप में कटौतियाँ कर सकते हैं। श्रमिकों की मजदूरी का मुगलान निश्चित दिवस के पूर्व कर देना चाहिए। केवल उन्हीं हटकों या घबहेतकों के लिए जुर्माने किए जाते हैं जो संघट्ट सरकार द्वारा मान्य हैं। कुल जुर्माने की राशि काम की अवधि में दी जाने वाली मजदूरी के तीन प्रतिशत से अधिक नहीं हो सकती। यदि मजदूरी की अदाएँगी देर में की जाती है या गलत कटौतियों की जाती हैं तो मजदूर या उनके साथ अपना दावा प्रस्तुत कर सकते हैं। निर्धारित रोजगारों में समयोपरि मुगलान न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अनुसार दिया जाता है।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत सरकार विभिन्न शर्तों में कार्य कर रहे कर्मचारियों की न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर सकती है। इन

अधिनियम में उपयुक्त समयान्तरी के बाद जो 5 वर्ष में अधिक नहीं होना चाहिए, पूर्व निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की समीक्षा एवं सशोधन का प्रावधान है। जुलाई, 1980 में हुए श्रम मन्त्रियों के सम्मेलन ने यह सिफारिश की थी कि अधिक से अधिक दो वर्ष के अन्तराल पर, या उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के 50 अंक बढ़ने पर दोनों में से जो भी पूर्व हो, न्यूनतम वेतन में सशोधन किया जाए।

श्रमजीवी पत्रकार अधिनियम

समाचारपत्रों के संगठनों में काम कर रहे व्यक्तियों तथा श्रमजीवी पत्रकारों की सेवा शर्तों को नियमित करने के लिए 1955 में श्रमजीवी पत्रकार तथा अन्य कर्मचारी (सेवा-पूर्ति का नियमन) तथा अन्य सुविधाएँ अधिनियम बनाया गया। इस अधिनियम को एक विशिष्ट धारा द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम की धाराओं में कुछ सशोधनों को करके श्रमजीवी पत्रकारों पर लागू किया गया। 26 जुलाई, 1981 को अध्यादेश द्वारा अधिनियम में सशोधन किया गया जिसका उद्देश्य 'श्रमजीवी पत्रकार' शब्द की परिभाषा में प्रवर्द्धन करके अशक्तिक सवाददाताओं को शामिल करना और समाचारपत्र संस्थानों द्वारा समाचारपत्र कर्मचारियों (अशक्तिक सवाददाताओं सहित) की वर्गान्तरणी (सेवामुक्ति) छंटनी की रोकथाम करना है।

13 अगस्त, 1980 से अर्थात् जिस दिन दिव्यनत ने अपनी सिफारिशें प्रस्तुत की, सशोधन को पूर्व व्याप्ति दी गई। अध्यादेश को तदनन्तर अधिनियम में परिवर्तित किया गया जिसे 18 सितम्बर, 1981 को राष्ट्रपति की महुमति प्राप्त हुई।

पत्रकारों तथा गैर पत्रकार समाचारपत्र कर्मचारियों के लिए सरकार ने मजदूरी बोर्ड स्थापित करने का निश्चय किया है। ससद में इस विषय पर 29 मार्च, 1985 को एक वक्तव्य जारी किया गया। तदनुसार मजदूरी बोर्डों की स्थापना पर कार्य चल रहा है।

पालेकर न्यायाधिकरण

सरकार के श्रमजीवी पत्रकारों और समाचारपत्रों के संगठनों में काम कर रहे अन्य कर्मचारियों के वेतन की दरों को निर्धारित करने के लिए श्रमजीवी पत्रकार व अन्य कर्मचारी (सेवा की शर्तों) तथा अन्य सुविधाएँ अधिनियम, 1955 के अन्तर्गत सर्वोच्च न्यायालय के अवकाश प्राप्त न्यायाधीश श्री डी. जी. पालेकर की अध्यक्षता में फरवरी, 1979 में एक न्यायाधिकरण की स्थापना की थी। न्यायाधिकरण ने 13 अगस्त, 1980 को अपनी सिफारिशें सरकार को दे दी थीं।

सरकार ने महंगाई भत्ता सम्बन्धी सिफारिश को छोड़ अन्य सभी सिफारिशों को मान लिया है। इसमें कुछ सशोधन करके आदेश जारी कर दिए गए हैं जो प्रकाशित हो चुके हैं। न्यायाधिकरण द्वारा निर्दिष्ट फार्मूले के अनुसार सरकार ने महंगाई भत्ते में सभी सम्बद्ध व्यक्तियों के विचार जानने के पश्चात् सशोधन किया

है। संशोधित मन्त्रालयों के बीच की दूरी मध्य की दूरी 20 जुलाई 1981 को प्रकाशित हो चुके हैं।

सिपायों के लागू होने तथा लागू करने से सम्बंधित समस्याओं का दृष्टान्त के लिए मंत्रियों की समीक्षा नियुक्त की गई है। समीक्षा के बाद वृद्ध की तथा मध्यम समस्याओं के प्राथमिक निर्देश दिए। इस दल समीक्षा के स्थान पर त्रिभाषीय समीक्षा के लिए किया है। राज्य स्तर पर सभी ही त्रिभाषीय समीक्षा स्थापित करने के लिए राज्य सरकारों में अनुरोध किया गया है। इस तब मध्य प्रत्यक्ष विभाजन प्रत्यक्ष विभाजन उद्योग गुजरात विभागीय विभाग नामा दमन व दीप के राज्य स्तर पर त्रिभाषीय समीक्षा स्थापित की है।

उत्तर मजदूरी

उत्तर मजदूर (नियमन तथा उद्घरण) अधिनियम 1970 को फरवरी 1971 से लागू भारत में लागू किया गया कुछ मामलों में उत्तर मजदूर अधिनियम का नियमन करता है तथा कुछ परिस्थितियों में उद्घरण उद्घरण करता है। मजदूरी की प्राप्ति न होने पर उद्घरण के लिए मुख्य मंत्रियों के जिम्मेदार भी रहता है। मंत्री तथा मुख्य अधिकार के लिए समान परिस्थितियों

समान परिस्थितियों अधिनियम 1976 को तथा मुख्य अधिकार का समान कार्य या समान स्वरूप के कार्य के लिए समान परिस्थितियों और रोजगार के मामलों में विवादों के साथ विवाद प्रकार के अभाव के लिए व्यवस्था करता है। अधिनियम के अन्तर्गत सभी प्रकार के रोजगारों पर लागू किए गए हैं। अधिनियम में मालाहवार समितियों के गठन की व्यवस्था है जो विवादों को रोजगार के अधिनियम के अन्तर्गत देती है। सभी समितियों के अन्तर्गत रोजगार के अधिनियम राज्य सरकारों और के अन्तर्गत प्रत्यक्ष में स्थापित करने की गई है।

उत्तर अधिनियम

उत्तर अधिनियम से सम्बंधित महत्वपूर्ण मामलों पर अधिनियम के अन्तर्गत के लिए एक उच्च समिति बनाई गई है जिसे उत्तर अधिनियम के (यू.ए.ए.ए.ए.ए.) कहा जाता है। समिति निर्धारित करने में मदद तथा उत्तर अधिनियम के लिए योजना प्रकाशित करने में मदद करने की सिफारिशों का उद्घरण महत्व दिया गया गया है। उत्तर अधिनियम से सम्बंधित परिस्थितियों के लिए विदेशी महत्व भी दी जाती है।

उत्तर मजदूर

उत्तर मजदूरी प्रथा उद्घरण कानून 1976 के अन्तर्गत 25 दिसंबर 1975 से लागू के अन्तर्गत मजदूरी की प्रथा समाप्त करने की गई है। यह कानून लागू होने पर सभी उत्तर मजदूर हर तरह के उत्तर मजदूरी के दायित्व से मुक्त हो गए और उनके बच्चों का भाग करने दिया गया। मुक्त कराने के लिए मजदूरों का पुनर्वासन की योजना बनाई गई है।

इस कानून को सम्बद्ध राज्य सरकारें लागू कर रही हैं। भारत राज्यों में बन्धुषा मजदूरी को प्रथा के प्रचलन की सूचना मिली है। ये राज्य हैं—घाघ्र प्रदेश, बिहार, गुजरात, कर्नाटक, केरल, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, उड़ीसा, राजस्थान, तमिलनाडु, उत्तर प्रदेश और हरियाणा। फरवरी, 1985 तक 1 77,062 बन्धुषा मजदूरों का पता लगाकर उन्हें मुक्त करा दिया गया था। इनमें से 1 34,802 बन्धुषा मजदूरों का पुनर्वास कर दिया गया तथा 42,260 का पुनर्वास करना बाकी था। इन बन्धुषा मजदूरों को या तो केन्द्र द्वारा प्रायोजित योजना या राज्य सरकारों की योजनाओं के अन्तर्गत फिर से रोजा दिया गया था।

श्रम मन्त्रालय द्वारा बन्धुषा मजदूरों का पता लगाने, उन्हें मुक्त कराने तथा उनके पुनर्वास के लिए चलाए जा रहे कार्यक्रमों का निदानव्यय लगाने पर संचालित और पुनरावलोकित करने का कार्य किया जा रहा है।

भारत में मजदूरी के नियमन और निर्धारण की प्रमुख वैधानिक व्यवस्थाएँ जिनसे हम विस्तार से विवेचन करेंगे, ये हैं—

(क) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (विभिन्न संशोधनों सहित)

(ख) अधिकरण के अन्तर्गत मजदूरी नियमन

(ग) वेतन मण्डलों के अन्तर्गत मजदूरी नियमन

(घ) मजदूरी मुक्तान अधिनियम, 1936 (संशोधनों सहित)

(ङ) श्रम शक्ति (निषेध व नियमन) विधेयक, 1986

(फ) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948

(Minimum Wages Act, 1948)

अधिनियम का उद्गम (Evolution)

हमारे देश में एक सताब्दी से कार्य की दशाओं तथा कार्य के घण्टों पर सरकार का नियन्त्रण रहा है, लेकिन मजदूरी के नियमन का प्रयास देश की आजादी के पश्चात् ही किया गया। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I. L. O.) की न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी कन्वेंशन, 1928 की हमारे देश में लागू करने के लिए शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) ने पहले निम्नतम मजदूरी तथा असंगठित श्रमिकों वाले उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के लिए मशीनरी नियुक्त करने की सिफारिश की थी। सन् 1944 में रेगे-कमेटी (Rege Committee or Labour Investigation Committee) की नियुक्ति की गई जिसने 35 उद्योगों के बारे में अपनी रिपोर्ट पेश की। इस समिति ने भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की व्यवस्था हेतु सिफारिश की। श्रम स्थायी समिति (Labour Standing Committee) की कई बैठकों में इस विषय पर विचार विमर्श कर सन् 1946 में न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी बिल पेश किया गया लेकिन विधान सम्बन्धी परिवर्तनों से इसमें देरी लग गई और अन्त में मार्च, 1948 में यह अधिनियम पास

डेड सेर अथवा दो सेर से अधिक अनाज नहीं मिलना है। हल से खरोची हुई जमीन से अधिक वह जमीन उत्पादन देनी है जिसमें हल घँसा कर चला हो। जब मजदूर को हल को घँसा कर चलाने में वही मजदूरी मिलती है जिनकी कि जमीन को उसके द्वारा खरोचने से, तो वह क्यों अधिक शक्ति लगा कर हल जोते? वह तब अधिक थम क्यों करे? जगजीवनराम बाबू की दृष्टि में यह बिल क्रान्तिकारी था क्योंकि उन्हें विश्वास था कि उसके बन जाने पर देश गल्ले के मामले में आत्मनिर्भर हो जाएगा।”

श्री जगजीवनराम को न्यूनतम वेतन बिल प्रस्तुत कर, 'देश में सामाजिक न्याय' के पहले प्रयास की सृष्टि बनने पर, श्री रंगा ने बग़ाई दी। बिल पर बोलते हुए उन्होंने कहा, “मुझे कुल मिलाकर इतना ही कहना है कि यह बिल इतना क्रान्तिकारी है कि उसके लिए किसी भी सरकार को विशेषकर हमारी सरकार को अभिमान हो सकता है।”

अधिनियम की सृष्टि, उसकी मुख्य व्यवस्थाएँ

॥ फरवरी, 1948 को (विधान) सविधान निर्मात्री परिषद् ने दिन भर की बहस के उपरान्त बिल को स्वीकार किया। 15 मार्च, 1948 को वह कानून बना। कृषि क्षेत्र में उसका कार्यान्वयन तीन वर्षों बाद अर्थात् मार्च, 1951 से होना था, किन्तु अधिनियम के क्रियान्वयन में देश और प्रदेशों की सरकारों को मार्ग में आने वाली बाधाओं को हटाने में अनेक वर्ष लग गए और अन्त में तृतीय सविधान संशोधन द्वारा न्यूनतम वेतन अधिनियम के कार्यान्वयन की अन्तिम अवधि 31 दिसम्बर, 1959 निर्धारित हुई।

डॉ. टी. एन. भगोलीवाल ने न्यूनतम मजदूरी अधिनियम की विशेष व्यवस्थाएँ संक्षेप में इस प्रकार बताई हैं—

(i) यह शोषित (Sweated) थम वाले उद्योगों में या उन उद्योगों में जहाँ श्रमिकों के शोषण की मौके पाए जाते हैं, न्यूनतम मजदूरियाँ नियत करने की व्यवस्था करता है। ऐसे किसी उद्योग के बारे में न्यूनतम मजदूरी नियत नहीं की जाती जिसमें सारे राज्य में 1000 से कम श्रमिक नियुक्त हों (1957 में संशोधन अधिनियम ने इस सीमा को काफी ढीला कर दिया है)।

(ii) अधिनियम में विभिन्न व्यवसायों एवं श्रमिकों के विभिन्न वर्गों के लिए ठीक इस तरह की दरें निर्धारित करने की व्यवस्था है।

(अ) समयानुसार काम की न्यूनतम मजदूरी-दर जिसे 'न्यूनतम समय-दर' (A minimum time-rate) कहा जाएगा,

(ब) कार्यानुसार मजदूरी की न्यूनतम-दर जिसे 'कार्यानुसार न्यूनतम-दर' (A minimum piece rate) कहा जाएगा,

(स) उन श्रमिकों के लिए जो कार्यानुसार मजदूरी पर लगाए गए हैं, पारिश्रमिक को एक न्यूनतम दर का निर्धारण समयानुसार न्यूनतम-दर दिलाने की दृष्टि से करना जिसे 'संरक्षित समय-दर' (Guaranteed time rate) कहा जाएगा; तथा

(द) अतिरिक्त समय (Overtime) काम करने के समय में एक घण्टा में दर (चाहूँ वह समय में प्रयुक्त जायानुसार दर हो) जिस अधिनियम में (An overtime rate) का उल्लेख है। उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित या स्थापित मजदूरी की न्यूनतम दर में यहाँ शामिल होगी—

(ब) मजदूरी की मूल (Basic) दर तथा लाभ भत्ता (अधिनियम में इस रहन सहन भत्ता (Cost of living allowances) का उल्लेख किया गया है जिसमें दर का समायोजन ऐसे मध्यम तौर (Inter als) और तब उचित किया जायगा जो उपयुक्त सरकार निर्देश कर

(ग) रहन भत्ता का साथ या बिना उसका मजदूरी की मूल (Basic) दर तथा जरूरी वस्तुओं की रियायती बिंदी का रियायती (Concessions) का नकद मूल्य

(घ) यह दर जिसमें मूल (Basic) दर रहन-सहन भत्ता तथा रियायती का एक मूल्य शामिल है शामिल है। आय और से अधिनियम के अन्तर्गत पेय (Payable) मजदूरी का मुवतान नगदी (Cash) में करने की व्यवस्था है कि तुम्हें उपयुक्त सरकार को 'न्यूनतम मजदूरी के त्रि म (kind) में ही पूरे या अंशिक रूप से प्रयोजन का अधिकार दिया है।

(1) उपयुक्त सरकार इस तरह निर्धारित न्यूनतम मजदूरी पर समय समय पर पुनर्विचार (Review) करेगी। पुनर्विचार का बीच का समय 5 वर्ष से ज्यादा नहीं होगा। फिर से विचार करने पर यदि जरूरी समझे तो उपयुक्त सरकार न्यूनतम मजदूरी पर स्थापन करेगी। यदि किसी कारण से उपयुक्त सरकार 'न्यूनतम मजदूरी दरों में 5 वर्ष के अन्तराल पर फिर से विचार न कर सके तो ऐसा 5 वर्ष के अन्तराल में भी किया जा सकता है। जब तक न्यूनतम मजदूरी-दरों में इस तरह से कोई गणना नहीं होना तब तक 5 वर्ष की अवधि लगने के पक्ष जो दर बालू थी वही रहे जारी रहेंगी।

(iv) उपयुक्त सरकार को यह अधिकार दिया गया है कि 'न्यूनतम मजदूरी को नई नियत करने के बारे में जान कर और सलाह देने के लिए समितियाँ नियुक्त करे। परामर्श समितियों (Advisory Committees) की नियुक्ति सम्बन्ध में (Co-ordination Work) और उनके काम मजदूरी दर के गणना के लिए की जाती है। वे भी एक राज्य सरकारों का सलाह देने और राज्य परामर्श बोर्डों के काम को मिलाने के लिए केन्द्रीय सरकार एक केन्द्रीय परामर्श बोर्ड की नियुक्ति करेगी।

जमा कि डॉ. भगोलीवान ने लिखा है कि— सभी राज्य सरकारों द्वारा 1948 के अधिनियम की अनुसूची के भाग 1 में शामिल सभी उद्योगों के अधिकांशों के लिए न्यूनतम मजदूरियाँ निर्धारित कर दी गई हैं। कुछ राज्य सरकारों ने इस अधिनियम को कुछ ऐसे दूसरे उद्योगों पर लागू कर दिया है जो अनुसूची के भाग 1 में शामिल हैं। राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरियाँ 31 दिसम्बर 1949 तक निर्धारित कर दी गई थीं क्योंकि 1957 के गणना अधिनियम में यही प्राप्ति जारी रखी गई थी।

एक केन्द्रीय परामर्श बोर्ड और राज्यों में परामर्श अधिकारी (Authorities) भी नियुक्त किए गए। चूँकि सभी अनुसूचित उद्योगों में दिसम्बर, 1959 तक सभी राज्य सरकारों द्वारा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित नहीं की जा सकी थी, इसलिए मार्च, 1961 में अधिनियम में एक नया मशोधन किया गया जिसने किसी उद्योग में राज्य सरकारों द्वारा शुरू में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की अन्तिम तारीख की सीमा को खत्म कर दिया।”

‘न्यूनतम मजदूरी कानून बनाने के खिलाफ इस देश में शायद ही कोई आपत्ति उठाई जा सकती है। यद्यपि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का खास उद्देश्य बहुत नीची मजदूरियों के भुगतान के द्वारा श्रमिक का जोषण रोकना था, इसका अन्तर्गत वे रोजगार भी शामिल किए गए हैं जिनमें श्रमिक या तो असंगठित हैं या जहाँ उनका संगठन कमजोर है। वर्ष बीतने पर राज्य सरकारों द्वारा मूल (Original) अनुसूची में स्थानीय जरूरतों के मुताबिक बहुत से नए रोजगार बढ़ाए गए हैं। अधिनियम के क्षेत्र के इस तरह बढ़ने से उसका लागू करने में कठिनाईयें सामने आई हैं।”

मजदूरियों में क्षेत्रों अन्तर्गत एक क्षेत्र में ही समय-समय पर विभिन्न परिस्थितियों के मुताबिक अन्तर तक के सम्बन्ध में यह विचार व्यक्त किया गया है कि न्यूनतम मजदूरी निर्धारण में कोई स्थिर (Rigid) मापदण्ड (Criteria) निर्धारित करना न तो ठीक है और न जरूरी है। आवश्यक रूप से यह लोचपूर्ण (Flexible) होगा।

अधिनियम के दोष

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम श्रमिकों के हितों की रक्षा में महत्वपूर्ण कार्य कर रहा है तथापि इसके कुछ निम्नलिखित दोष विचारणीय हैं—

1 अधिनियम के अन्तर्गत समय-समय पर यद्यपि अनेक राजगार सम्मिलित किए गए हैं तथापि इसका औद्योगिक क्षेत्र अभी बहुत मरुबिन् है। अनेक मरुत्त्वपूर्ण और असंगठित उद्योगों का समावेश होना आवश्यक है।

2 अधिनियम के प्रयोग में शिथिलता है। राज्य सरकारों द्वारा अधिनियम का प्रयोग जिस ढंग से हुआ है यदि एक राज्य में किसी उद्योग को इस अधिनियम के अन्तर्गत लिया जाता है तो दूसरे राज्य में उस छोड़ दिया जाता है। यह स्थिति श्रमिकों में असन्तोष का एक कारण बनती है।

3. अधिनियम में कुछ असंगत छूटें दी गई हैं। उदाहरणार्थ ऐसी छूटें दी जाना उचित प्रतीत नहीं होता कि उस उद्योग में न्यूनतम मजदूरी की दर निर्धारित करने की आवश्यकता नहीं है जिसमें सम्पूर्ण राज्य में 1000 से अधिक श्रमिक काम कर रहे हों।

4 परामर्शदात्री समिति को अधिक प्रभावशाली बनाया जाना आवश्यक है। समितियों के कार्यों से अभी तक ऐसा प्रतीत हुआ है कि दरों के निर्धारण में मानों उनका कोई विशेष हाथ न रहा हो।

5 अधिनियम के अनुसार राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की व्यवस्था नहीं है।

■ ऐसे प्रमुख व्यवसायों पर अधिनियम लागू नहीं होता जिनमें श्रमिका की दशा बहुत खराब है।

7 एक ही राज्य के विभिन्न भागों और विभिन्न राज्यों में मजदूरी का दरों में समानता नहीं है एकीकरण का अभाव है।

(ए) अधिकरण के अन्तर्गत मजदूरी नियमन (Wage Regulation Under Adjudication)

हमारे देश में औद्योगिक विवादों को निपटान हेतु अधिकरण मशीनरी (Adjudication Machinery) का नाम से जाना जाता है। जब मजदूरी के सम्बन्ध में श्रमिकों के शान्तिको के बीच झगडा होता है तब भी इसका द्वारा विवाद निबटाया जाता है। यह मशीनरी अस्तित्व में और काम करने योग्य उद्योगों के श्रमिका की मजदूरी का विवाद उही निबटाती है। जब भी विवादों का निपटारा के लिए अधिकरणकर्ता (Adjudicator) की नियुक्ति की जाती है तब उसे राज्य सरकार सिद्धांततः प्रस्तुत करती है जिनके आधार पर विवाद को निपटारा है। जा भी फैसले (Awards) दिए जाते हैं उनके द्वारा श्रम की जिम्मेदारी सरकार की है तथा इस प्रकार के फैसले समय समय पर दिए गए हैं जिनमें एकस्यता (Uniformity) नहीं पाई जाती है। जितने भी फैसले (Awards) दिए जाते हैं कि वे उचित मजदूरी समिति (Committee on Fair Wages) की सिफारिशों के आधार पर दिए जाते हैं। अधिनियम श्रमिकों में उद्योग की दक्षता (Capacity to pay of an industry) का ध्यान रखा गया है। श्रम-सम्बन्ध (Labour Bureau) के अनुसार इसमें नतीजा सामान्य रूप में स्वीकार करने के कि न्यूनतम सीमा निर्धारित करते समय उद्योग की दक्षता का ध्यान में रखने की आवश्यकता नहीं है। विभिन्न ट्रिब्यूनल्स द्वारा न्यूनतम मजदूरी प्राप्ति के निर्धारण में श्रमिकों की दशा राष्ट्रीय माप का स्तर पर उससे विवरण प्राप्ति पर कोई ध्यान नहीं दिया गया है। कई विवादों में अकुशल (Unskilled) श्रमिका की मजदूरी का निर्धारण कर दिया गया है तथा कुशल (Skilled) और अर्ध कुशल (Semi-skilled) श्रमिकों की मजदूरी का निर्धारण करने का कार्य प्रत्येक श्रमिकों पर छोड़ दिया गया है।

(ग) वेतन मण्डलों के अन्तर्गत मजदूरी नियमन

(Wage Regulation Under Wage Boards)

प्रथम पंचवर्षीय योजना में यह विचार रखा गया कि जिन मजदूरी के निर्धारण हेतु स्थाई एवं निरन्तर वेतन मण्डलों की स्थापना की जानी चाहिए जो कि समय समय पर मजदूरी के सम्बन्धित चीजों जैसे प्राप्ति का कार्य करके मजदूरी निर्धारण का कार्य करते रहेंगे लेकिन इसके बारे में कोई ठोस काम नहीं

उठाया गया। वैसे हमारे देश में स्वतन्त्रता से पूर्व भी बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम, 1946 (Bombay Industrial Relations Act of 1946) के तहत मजदूरी-निर्धारण हेतु ऐसे वेतन मण्डल विद्यमान थे; दूसरी पंचवर्षीय योजना में भी इस प्रकार की मजदूरी को मजदूरी-निर्धारण हेतु स्वीकार किया गया। "तीसरी पंचवर्षीय योजना में भी यह बताया गया कि प्रवन्धकों व श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने यह स्वीकार कर लिया है कि वेतन मण्डल की बहुमत सिफारिशों को पूर्ण रूप से लागू करना चाहिए।"¹

विभिन्न उद्योगों के लिए वेतन मण्डल नियुक्त करने का सुझाव सबसे पहले केन्द्रीय श्रम मंत्री ने भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) में 1957 में दिया था। 1958 की अनुशासन संहिता (Code of Discipline 1958) में इन प्रस्तावों को सम्मिलित किया गया है। वेतन मण्डल एक कानूनी सत्ता नहीं है। इसे जिस उद्योग के लिए नियुक्त किया जाता है उसमें स्वतन्त्र रूप से मजदूरी निर्धारित की जाती है। "यद्यपि इन मण्डलों की नियुक्ति श्रमिकों व प्रवन्धकों के पारस्परिक समझौते के आधार पर होनी चाहिए, लेकिन वास्तविक जीवन में इनकी नियुक्ति की माँग श्रम सघों द्वारा की जाती है। सामान्यतया एक वेतन मण्डल में श्रमिकों व मालिकों के दो-दो प्रतिनिधि, दो स्वतन्त्र-व्यक्ति (एक सदस्य सदस्य तथा दूसरा अध्यक्ष/प्रीति) किसी महत्वपूर्ण मार्गदर्शक व्यक्ति की अध्यक्षता में नियुक्त किया जाता है।"² यह एक त्रिपक्षीय मत्स्या (Tripartite Body) है। इसमें सदस्यों की कुल संख्या 7 से 9 तक होती है। वेतन मण्डल का अध्यक्ष साधारणतया कोई जज होता है।

एक वेतन मण्डल का कार्य जिस उद्योग हेतु नियुक्त किया गया है, उसमें मजदूरी-निर्धारण का कार्य करना होता है। उचित मजदूरी समिति की सिफारिशों को मध्यमजर रखते हुए उद्योग में मजदूरी निर्धारित की जाती है। अन्य बातें जो वेतन मण्डल ध्यान में रखता है, वे हैं—

1. एक विकासशील देश में उद्योगों की आवश्यकताएँ।
2. कार्यानुसार मजदूरी देने की पद्धति।
3. विभिन्न प्रदेशों तथा क्षेत्रों में उद्योगों की विशेष विशेषताएँ।
4. मण्डल के अन्तर्गत आने वाले श्रमिकों की श्रेणियाँ।
5. उद्योग में कार्य के घण्टे।

कुछ वेतन मण्डलों को मजदूरी-निर्धारण के अनिश्चित बोनस अथवा प्रेच्युटी के मुग्तान के बारे में सिफारिशें करने को कहा गया था।

1957 से ही भारत सरकार ने केन्द्रीय वेतन मण्डलों की नियुक्तियाँ की। सबसे पहले सूती वस्त्र उद्योग हेतु वेतन मण्डल नियुक्त किया गया। इसके बाद चीनी, सीमेंट, जूट, लोह एवं इस्पात, बाँधी, चाय, रबड़, कोयले की खानों, पत्रकारों,

1 Third Five Year Plan, p 256

2 Vaid, K. N., State and Labour in India, p 101.

भारी रसायन एवं उर्वरक इन्जीनियरिंग बन्दरगाहों समझा विद्युत् और सड़क यातायात आदि उद्योग में वेतन मण्डल स्थापित कर लिए गए। ये सभी वेतन मण्डल अब कायशील नहीं हैं क्योंकि उन्होंने अपनी प्रतिम रिपोर्ट दे दी है। इन सभी वेतन मण्डलों को विभिन्न श्रमिकों की श्रेणियों का निर्धारण उचित मजदूरी समिति की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी निर्धारण बार्डानुसार मजदूरी की उचितता आदि के बारे में सिफारिश करने को कहा गया था।

वेतन मण्डलों की नियुक्तियाँ ऐन्ड्रयू पंचमले को प्रोत्साहन देने के लिए की गई थी। यह धाशा दी गई थी कि इनकी सिफारिशों को बहुमत से श्रमिक तथा नियोजित स्विकार कर रहे। ऐन्ड्रयू पंचमले के सिद्धांत की सफलता नहीं मिली क्योंकि मानिकों ने वेतन मण्डल की सिफारिशों को लागू करने में बाधा डाली। इस स्थिति को ध्यान में रखते हुए सरकार ने वेतन मण्डलों की सिफारिशों को बाधन रूप से लागू करने का अधिकार प्रदान कर दिया।

वेतन मण्डलों द्वारा की गई सिफारिशों को सरकार जांचती है और फिर उनका प्रशासन करती है। सामान्यतया बहुमत से दी गई सिफारिशों को विधायित्व दिया जाता है। कुछ मामलों में इनका संशोधन करने लागू करने का सम्भाव्य रहा है। इसकी प्रतिक्रिया की गई है कि यह प्रक्रिया श्रमिकों के पक्ष में नहीं है। समय समय पर इन सिफारिशों के लागू करने के सम्बन्ध में केंद्रीय तथा राज्य सरकारों से रिपोर्ट मांगी जाती है। इन सिफारिशों को लागू करने का कार्य केंद्रीय तथा राज्य सरकारों की औद्योगिक सम्बन्ध मशीनरी (Industrial Relations Machinery) द्वारा किया जाता है।

वेतन मण्डलों की सीमाएं (Limitations of Wage Boards)

वेतन मण्डल ऐन्ड्रयू पंचमले के सिद्धांत को प्रोत्साहन देने हेतु एक तरीका नाम से जाना गया। वेतन मण्डलों की सिफारिशों तथा उनके द्वारा दिये गए की निम्नलिखित सीमाएं हैं —

1 श्रम संधि वेतन मण्डलों का प्रतिपाद्य परिचरण तथा सामूहिक सौदागरी की प्रक्रिया के बिना एक प्रतिस्थापन माना जाता है। नियोजित भी इनकी सिफारिशों को लागू करने में उत्साह नहीं रखते हैं।

2 वेतन मण्डल का कार्य उचित मजदूरी की गणना व निर्धारण करना है लेकिन व्यवहार में ऐसा नहीं है कि ऐन्ड्रयू पंचमले की सिफारिशों को लागू करने में उत्साह नहीं रखते हैं।

3 वेतन मण्डलों ने मजदूरी निर्धारण में श्रमिकों और मानिकों के साथ समझौता मशीनरी के रूप में कार्य किया है न कि एक मजदूरी निर्धारण मशीनरी के रूप में।

4. महंगाई भत्ते को मूल मजदूरी में मिला देने के रूप में महत्वपूर्ण परिवर्तन किया है। सूती वस्त्र उद्योग में महंगाई भत्ते का 75% मूल मजदूरी में मिला दिया गया है।

5. वेतन मण्डल उचित मजदूरी समिति द्वारा दी गई सिफारिशों के आधार पर मजदूरी निर्धारित करते हैं और बाद में भारतीय श्रम सम्मेलन की 15वीं बैठक में किए गए प्रस्तावों को भी ध्यान में रखा जाता है लेकिन इन दोनों में ही स्पष्टता देखने को नहीं मिलती। सूती वस्त्र उद्योग में मजदूरी में अन्तर (Wage Differentials) की ओर कोई ध्यान नहीं दिया गया।

6. विभिन्न वेतन मण्डलों में जो वेतन-टिप्पे दिए हैं उनमें समन्वय का प्रभाव है। विभिन्न क्षेत्रों में अलग मजदूरी दरें हैं। इन वेतन मण्डलों ने न तो आवश्यकता पर आधारित मजदूरी (Need based Wage) का ही निर्धारण किया है और न मजदूरी में पाए जाने वाले अन्तरों (Wage Differentials) का ही दूर किया गया है। इसके कारण श्रमिकों में आपसी ईर्ष्या की भावना को जन्म दिया गया है।

राष्ट्रीय श्रम उद्योग के सम्मुख वेतन मण्डलों द्वारा निर्धारित मजदूरी के सम्बन्ध में विभिन्न पक्षों में निम्न विचार प्रस्तुत किए हैं—

1. नियोजकों के संगठन ने यह बताया है कि विभिन्न प्रकार के उद्योगों में मजदूरी-निर्धारण एक ही मशीनरी द्वारा निर्धारित करना उचित नहीं है। उद्योग की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए मजदूरी निर्धारण का कार्य वेतन मण्डल, अधिकरण अथवा सामूहिक सौदाकारी द्वारा किया जा सकता है। यदि एक उद्योग समरूप (Homogenous) नहीं है तो उसमें वेतन मण्डल नियुक्त नहीं किया जाना चाहिए। इसके साथ ही अन्य संगठन ने बताया कि वेतन मण्डल की सिफारिशों में एकमत होने पर ही उनको क्रियान्वित करना चाहिए।

2. श्रम संगठनों ने राष्ट्रीय श्रम आयोग को वेतन मण्डल के क्रियान्वयन के विषय में अपना असन्तोष बताया है। उनका कहना है कि जिन उद्योगों में संगठित श्रमिक हैं, सच को मान्यता है तो वहाँ वेतन मण्डल द्वारा मजदूरी-निर्धारण न करके सामूहिक सौदाकारी द्वारा होना चाहिए। कुछ संगठनों ने यह भी बताया है कि सिफारिशों को लागू करने में काफी देर लगती है और कुछ वृद्धि के रूप में उनको वेतन मिलने लगता है। श्रम संगठनों का कहना है कि वेतन मण्डल की सिफारिशें 5 महीने में प्राप्त हो जानी चाहिए और वेतन मण्डल का गठन धातून होना चाहिए।

राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 (National Commission on Labour, 1969) ने वेतन मण्डलों के बारे में निम्न सिफारिशें दी थी—

1. वेतन मण्डल में स्वतन्त्र व्यक्तियों को शामिल नहीं करना चाहिए। यदि जरूरी ही हो तो एक अध्यक्ष को सम्मिलित किया जाना चाहिए।

2 वेतन मण्डन के अधिनियम की निम्नलिखित प्रावधान—अधिनियम के अन्तर्गत वेतन की महत्वपूर्ण से होती है कि वह महत्वपूर्ण नहीं हो या वह नियम द्वारा नियुक्ति की जाए। यह ध्यान देने का एक समय में दो से अधिक मण्डनों का अधिनियम नियुक्त नहीं करना चाहिए।

3 वेतन मण्डन का प्रयोग सिफारिशों नियुक्ति में एक वर्ष की अवधि में दो बार करना जाना चाहिए। सिफारिशों को लागू करने की तिथि भी मण्डन द्वारा दी जानी चाहिए।

4 एक वेतन मण्डन की सिफारिशों पाँच वर्ष के लिए लागू रहनी चाहिए।

5 केन्द्रीय श्रम मंत्रालय द्वारा एक केंद्रीय वेतन मण्डन विभाग (Central Wage Board Division) की स्थापना के साथ व्यवस्था करने चाहिए जो कि सभी वेतन मण्डनों का कार्य करता रहेगा। इसका कार्य वेतन मण्डनों को आवश्यक कामकारी क्षेत्रों और आवश्यक मूल्यनामा की पूर्ति होगा।

6 वेतन मण्डनों के कार्य विधि हेतु एक अनुसूची तैयार किया जाना चाहिए।

(घ) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936

(Payment of Wages Act 1936)

उद्योगों में काम करने वाले श्रमिकों के मजदूरी के भुगतान का नियमन करने हेतु एक अधिनियम बनाया गया जिसे मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 कहा जाता है। अधिनियम का मजदूरी समय पर नहीं देना तथा उद्योगों में कई कटौतियाँ प्रदान करना इस अधिनियम के मुख्य प्रचलित थे। इस अधिनियम द्वारा कोई भी निरोद्धा अधिनियम अधिनियम की निरोद्धा अवधि में बिना अनधिकृत कटौतियाँ के मजदूरी का भुगतान करना। कई प्रकार की निरोद्धा कटौतियाँ जैसे—अनुमानितारणक कारणों से जुर्माना निरोद्धा का हानि या नुकसान हेतु जुर्माना कटौतियाँ तथा श्रमिकों की हानि हेतु कटौतियाँ और अन्य निरोद्धा कटौतियाँ अनुचित थीं।

राष्ट्रीय श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 पास किया गया। यह अधिनियम मजदूरी का भुगतान के नियमन करना है—(1) मजदूरी देने की तिथि और (2) मजदूरी में कटौतियाँ या कटौतियाँ। यह अधिनियम प्रत्येक कारणों तथा क्षेत्रों के उन अधिनियमों पर लागू होता है जिनकी सीमा मामूली मजदूरी 1000 रु. से कम है (एप्रिल 1975 के संशोधन से पूर्व यह सीमा 400 रु. से कम की थी)। इस अधिनियम के अधिनियम राज्य सरकार किसी भी उद्योग व्यवस्था में अधिनियमों पर तोर में न के नोटिस दिया कर सकेंगे। यह अधिनियम सन् 1948 में जोड़ने की गयी पर सन् 1951 में संशोधन गयी पर सन् 1957 में निर्माणकारी उद्योगों पर सन् 1962 में तोर क्षेत्रों पर तथा सन् 1964 में निर्माणकारी क्षेत्रों पर परिवर्द्धन सेवाओं और परिवर्द्धन सेवाओं तथा वेतनानों को

कारखाना अधिनियम 1948 की धारा 85 के तहत करते हैं, पर लागू कर दिया गया है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी भुगतान की अवधि एक माह रखी गई है। जिन सस्यानों तथा उद्योगों में 1000 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ मजदूरी का भुगतान, भुगतान अवधि के 10 दिन में तथा 1000 से कम श्रमिक होने पर 7 दिन के अन्दर भुगतान करना अनिवार्य है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत निम्नलिखित कटौतियाँ को ही अधिकृत कटौतियाँ (Authorised Deductions) माना गया है तथा बाकी कटौतियाँ हनु नियोक्ता पर न्यायालय में विवाद चलाया जा सकता है। अधिकृत कटौतियाँ निम्नलिखित हैं—

(1) जुमान की राशि, (2) कार्य पर अनुपस्थित रहने पर कटौती, (3) हानि प्रत्यक्ष क्षति के कारण कटौती, (4) मालिक मरकार प्रत्यक्ष आवास बोर्ड प्रदत्त आवास सुविधाओं व सवाभा हनु कटौती, (5) अग्रिम दी गई राशि हनु कटौती, (6) आय कर या प्राविडेंट फण्ड हनु कटौती, (7) कोयले की खानों में धरौं व जूत हनु कटौती, (8) राष्ट्रीय सुरक्षा बोप या सुरक्षा बचत बोप हनु कटौती, (9) साइकिल खरीदन, भवन निर्माण हेतु ऋण लेन तथा अम-वत्याण निधि में ऋण लेने पर कटौती करना।

जुमान की राशि 3 पैसे प्रति रुपया से अधिक नहीं होगी। जुमाना रजिस्टर भी मालिक को रखना होगा।

अधिनियम के अन्तर्गत दावा करने की अवधि 6 माह से बढ़ाकर 12 माह कर दी गई है। इस अधिनियम के क्रियान्वयन का कार्य श्रम विभाग व श्रम निरीक्षकों द्वारा किया जाता है।

आलोचना

श्रम जाँच समिति (Labour Investigation Committee) के अनुसार मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 में कई दोष पाए जाते हैं जिनके परिणामस्वरूप श्रमिक वर्ग को पूर्ण लाभ प्राप्त नहीं हो पाया है तथा नियोक्ता भी इस अधिनियम के क्रियान्वयन में अनियमितताएँ बरतते हैं। इसकी निम्नलिखित रूपों में आलोचना की जा सकती है—

1 बड़े बड़े उद्योगों व सस्यानों में अधिनियम की विभिन्न धाराओं को पूर्ण रूप से लागू किया जाना है लेकिन ठेके के श्रमिकों तथा छोट छोट उद्योगों व सस्यानों में जहाँ उचित लेखे जोखे नहीं रखे जाते हैं वहाँ पर इस अधिनियम का उल्लंघन किया जाता है।

2 श्रम जाँच समिति (Labour Investigation Committee) के अनुसार इस अधिनियम के लागू करने में निम्न उल्लंघन पाए जाते हैं¹—

(1) अनधिकृत कटौतियाँ (Unauthorised Deductions),

(ii) अधिनियम से सम्बन्धित रजिस्टर न रखना (Non recording of Over time Wages)

(iii) मजदूरी के मुकतान में देरी (Delay in Payment of Wages),

(iv) बोनस तथा महंगाई भत्ते का मुकतान न करना (Non payment of Bonus & Dearness Allowance),

(v) रजिस्टर न रखना (Non maintenance of Registers) आदि।

3 अधिनियम के अन्तर्गत दावों को सुनने हेतु परगना अधिकारी (SDO's)

को भी अधिकार प्रदान किए गए हैं। उनके पास पक्ष्य मामल तथा प्रशासनिक दायों का भार अधिक होने से इस प्रकार के दावों की गुरन मुनवाई तथा र्कणवा नहीं हो पाता है जिससे समय पर अधिकारों को राफ्त नहीं मिल पाती है। अतः इन विवादों को शीघ्र निपटाने की व्यवस्था होनी चाहिए।

4 अम-निरीक्षणों की गरवा उनके क्षेत्र व कार्य का क्षेत्र हेतु कम है। निरीक्षण नियमित रूप से नहीं हो पाते हैं। अतः अम निरीक्षणों की गरवा में वृद्धि की जानी चाहिए।

5 मालिका पर जो जुर्माना रिया जाता है वह करीब 52 रु० अथवा 100 रु० से अधिक नहीं होता है जबकि विवाद हेतु अम निरीक्षण के स्थापनय में आने-जाने में ही हजारों रुपये यात्रा-भत्ता आदि में व्यय हो जाते हैं।

6 निमोता इस अधिनियम से बचने के लिए अधिकारों को स्थायी नहीं होने देते, उन्हें बलात् छुट्टी (Forced Leave) देते हैं। यदि अनुचित व्यवहारों से अधिनियम से बचते हैं। उत्तर प्रदेश अम जाँच समिति (U P Labour Enquiry Committee) के अनुसार "अधिकार अम मधो द्वारा यह सिखायत है कि मजदूरी ग बनी की जारी है, विभिन्न कठोरताओं की जानी है जिससे अधिक म जाबर अधिकारों की धारतविक सामवनी घट जाती है।"¹

लेकिन मजदूरी मुकतान अधिनियम, 1936 का प्रिया-वपन अर पहले से काफी सुधरा है।

राष्ट्रीय अम आयोग (National Commission on Labour) के अनुसार इस अधिनियम से अधिक धर्मों की काफी लाभ प्राप्त हुआ है। पहले की भाँति अम अधिकारों को देरी में मजदूरी देना तथा उसमें से अनधिकृत कटौतियाँ (Unauthorised Deductions) आदि की प्रवृत्ति कम हो गई है। अधिनियमों में विवाद, अधिकारों की शिक्षा, मानिका के दृष्टिकोणों में परिवर्तन तथा सरकार का कल्याणकारी राज्य के रूप में महत्व बढ़ने से मजदूरी नियमित रूप से दी जाने लगी है तथा अनधिकृत कटौतियाँ भी काफी कम हुई हैं। फिर भी हम देखते हैं कि जहाँ पर अधिकार बिगड़े हुए तथा असमर्थित हैं तथा जहाँ अधिनियम अधिनियम है नियोता पुरानी विचारधारा वाले हैं अम निरीक्षण अनुगन व अरु डे, वहाँ पर अम भी अधिकारों का शोषण देर से मजदूरी तथा अनधिकृत कटौतियों के रूप में होता है।

यह सरकार का उत्तरदायित्व है कि नियामन करने वाली मशीनरी को सुदृढ़ व ईमानदार बनाए और समय-समय पर मशीनरी द्वारा किए गए नियामन का लेखा-जोखा ले।

अधिनियम में संशोधन

जैसा कि कहा जा चुका है, नवम्बर, 1975 में एक अध्यादेश जारी करके अधिनियम उन श्रमिकों पर लागू कर दिया गया जिनकी घौसत मासिक मजदूरी 1000 रु से कम है। इस संशोधन से पूर्व 400 रु प्रतिमास की मजदूरी सीमा थी। श्रम मन्त्रालय की सन् 1976-77 की रिपोर्ट के अनुसार अधिनियम में और भी अन्य संशोधन कर दिए गए हैं। रिपोर्ट में उल्लेख है—

“सन् 1936 के मुख्य अधिनियम में संशोधन करके अन्य बातों के साथ-साथ मजदूरी का भुगतान बैंक द्वारा करना या सम्बंधित कर्मचारियों द्वारा निहित प्राधिकार देने पर उनकी मजदूरी उनके बैंक लेखों में जमा करने की व्यवस्था की गई। यह प्राणवा व्यक्त की गई कि ऐसे मामले हो सकते हैं जहाँ कर्मचारियों पर यह दबाव डाला जा सकता है कि वे अपनी मजदूरी भुगतान के केवल इन बैंकलिफ तरीकों द्वारा ही स्वीकार करें। हालांकि कर्मचारियों के लिए इन तरीकों द्वारा मजदूरी लेना अनिवार्य नहीं है। केन्द्रीय सरकार न प्रशासनिक मन्त्रालयों के माध्यम से केन्द्रीय सरकार के सभी उपनगों एवं सभी राज्य सरकारों को निर्देश जारी करके इस प्रकार की घातकाओं को दूर करने और इस प्रकार की सम्भाव्य घटनाओं को रोकने के लिए तथा यह सुनिश्चित करने के लिए तत्काल कार्यवाही की गई है कि संशोधित अधिनियम में परिकल्पित मजदूरी की बैंकलिफ प्रणालियों को किसी प्रकार का हवाश न डालकर केवल श्रमिकों की सलाह और सहमति से शिक्षा तथा अनुरोध की प्रक्रिया द्वारा अपनाया जाता है। बैंकिंग विभाग से भी अनुरोध किया गया है कि वह जहाँ तक सम्भव हो सके, यह सुनिश्चित कराने के लिए आवश्यक कार्यवाही करे कि बैंक और/या कर्मचारियों के बैंक लेखों में उनकी मजदूरी भुगतान की व्यवस्था करने वाले नए विधान को लागू करने के लिए श्रमिकों के लिए विशेषकर खनन क्षेत्रों में पर्याप्त बैंकिंग सुविधाएँ उपलब्ध कराई जानी हैं।”

(ड) बाल श्रमिक (निषेध नियमन) विधेयक 1985

लक्ष्य के कारण

यह विधेयक 1986 का 31वाँ विधेयक है। इसके द्वारा कुछ विशेष प्रकार की नौकरियों में 14 वर्ष व 15 वर्ष से कम आयु के बच्चों को रोजगार देना निषिद्ध या नियमित किया गया है। पूर्व निर्मित कई कानूनों में ऐसे प्रावधान तो थे किन्तु कार्य विधि नहीं प्रदान की गई थी। यद्यपि इस कानून के द्वारा बाल श्रमिकों की कार्य दशा का निग्रह किया गया है जिससे उनका शोषण न किया जा सके।

विधेयक के मुख्य उद्देश्य

- (1) विशेष प्रकार के कामों से उन बच्चों के रोजगार का निषेध जो 14 वर्ष से कम आयु के हैं।

- (2) गौहरी या प्रशिक्षण में प्रत्यक्ष गुप्तार व निर्णय की कार्यविधि की स्थापना ।
- (3) विशेष रोजगार में आन अधिकारी की कार्य शर्तों पर निर्णय ।
- (4) आन अधिकारियों सम्बन्धी नियमों के उन्मूलन पर दृष्टि की व्यवस्था ।
- (5) विभिन्न कानूनों में 'बच्चों' की परिभाषा में एकत्वता स्थापित करना ।

कानून का प्रवर्तन—विधेयक के प्रावधान तुरन्त लागू होंगे । केवल भाग 3 का प्रावधान तभी लागू हो सकेगा जब केन्द्र सरकार बजट में विभिन्न राज्यों के लिए दूसरी घोषणा कर दे ।

परिभाषाएँ—विधेयक की धारा 2 में सरकार, बच्चा, दिन आदि शब्दों को परिभाषित किया गया है । 'बच्चा' उसे समझा जाएगा जिसने अपनी आयु के 14 वर्ष पूरे नहीं किए हैं ।

आन अधिकारियों को रोजगार देना निषिद्ध—धारा 3 बच्चों के रोजगार को निषिद्ध करती है । विधेयक के क्षेत्र विधेयक की अनुसूची 'क' व 'ख' में वर्णित है । मुख्य में यह परिग्रहण देवदे घाटों व गोदामों में विशेष कार्यों में सम्बन्धित है । सरकार की अनुमति से तयारीकी सहायकार समिति अनुसूची के कार्य क्षेत्रों का नियमन कर सकेगी यह भी प्रावधान विधेयक में दिया गया है ।

बच्चों के काम की शर्तों का नियन्त्रण—(i) विधेयक के भाग 3 में इस सम्बन्ध में प्रावधान किए गए हैं । इसमें काम घण्टे 6 तक निर्धारित किए गए हैं जिसमें उसके विश्राम तथा प्रतीक्षा का समय भी सम्मिलित है । 3 घण्टे के बाद 1 घण्टा प्रतिवर्ष विश्राम दिया जाएगा । (ii) रात्रि में 7 बजे से सुबह 9 के मध्य रोजगार निषिद्ध है । (iii) छोटे शहर या एक ही दिन में एक से अधिक प्रतिष्ठान में काम करना निषिद्ध है । (iv) मात्ताहिक छुट्टी (मजराह में एक बार) प्रतिवर्ष होगी । श्रमिक प्रतिष्ठान इसे उपयुक्त स्थान पर प्रदर्शित करेगा ।

प्रतिष्ठानों द्वारा नृपता—ऐसे सभी प्रतिष्ठान जहाँ बच्चे काम करते हैं सम्पूर्ण विवरण पदाधिकारी की भेजेगे । यह 30 दिन में सूचित करना आवश्यक होगा । यह नियम ऐसे प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होगा जो रूज में सरकारी अनुमति या परिवार के सदस्यों द्वारा चलाया जाता है ।

आयु सम्बन्धी विवाद—निम्नमाधिरारी द्वारा प्रमाण पत्र में ऐसे विवाद निर्धारित होंगे । श्रमिक प्रतिष्ठान आन अधिकार सम्बन्धी विवरणिकी प्रत्यक्ष समग्र निरीक्षण के निरीक्षण हेतु रहेगा ।

स्वास्थ्य सम्बन्धी—नियम/अनियम बनाए जा सकेंगे जो मनव्य-मनव्य पर ऐसे प्रतिष्ठानों पर लागू होंगे । इन नियमों में भूत, बुद्धि, मर्यादा प्रदूषण व अन्य खतरों से निवारण हेतु बच्चों के नियम निर्धारित किए जाएंगे ।

दण्ड का प्रावधान—विधेयक के भाग-4 में दण्ड का प्रावधान है—

(1) धारा 3 की व्यवस्था (रोजगार निषेध) के उल्लंघन पर (न्यूनतम 3 माह की कैद जिसे 1 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है तथा न्यूनतम 10,000 रुपये अथवा दण्ड जिसे 20,000 रुपये तक बढ़ाया जा सकता है) दण्ड का प्रावधान है। (ii) अपराध की पुनरावृत्ति पर न्यूनतम 6 माह की कैद (जिसे 2 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है) का प्रावधान है। (iii) उपबन्धित सूचना देना या विवरणिका रखन में चूक करने पर या गलत विवरण देने पर 1 माह तक की कैद तथा 10,000 रुपये के अथवा दण्ड या दोनों से दण्डित किए जाने का प्रावधान है।

कार्यविधि—(i) कोई व्यक्ति पुलिस अधिकारी या इन्स्पेक्टर किसी भी अपराध की शिकायत सम्बन्धित क्षेत्राधिकार के मजिस्ट्रेट से कर सकता है। (ii) श्रायु के लिए चिकित्साधिकारी का प्रमाण पत्र तथा तथ्य के लिए वक्ता स्वयं सक्षम गवाह हो सकेगा। (iii) मामले की सुनवाई प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट करेगा। (iv) विधेयक द्वारा नियुक्त इन्स्पेक्टर भारतीय दण्ड संहिता में वर्णित 'सरकारी नौकर' समझा जाएगा।

नियम बनाने का अधिकार—गजट में अधिसूचित कर उपयुक्त सरकार नियम बनाने को अधिकृत है।

अन्य कानूनों पर प्रभाव—इस विधेयक के द्वारा

(अ) वक्कों को रोजगार कानून, 1938 रद्द कर दिया गया है।

(ब) निम्न कानूनों को संशोधित किया गया है—

(i) न्यूनतम वेतन कानून, 1948 की धारा 2;

(ii) बागान श्रमिक कानून, 1951 के भाग 2 धारा (क) व (ग), भाग 24, भाग 26,

(iii) व्यापारिक जहाजरानी कानून, 1958 का भाग 109,

(iv) मोटर परिवहन कर्मचारी कानून, 1961 के भाग 2 की धारा 'क' व 'ग'।

समीक्षा

इस विधेयक द्वारा बालश्रम का निषेध करने के साथ साथ नियमन भी किया गया है। अर्थात् जिन उद्योगों, संस्थानों या कार्यों में बाल श्रमिकों को कार्य करने की अनुमति है उनमें कार्य की दशाएं व शर्तें निश्चित कर दी गई हैं।

विधेयक की इसी भावधार पर आलोचना की गई है कि यह बाल श्रम को पूर्ण निषिद्ध करने के स्थान पर उसे प्रोत्साहित करेगा बल्कि यहाँ तक कहा जा रहा है कि एक कुरीति के उन्मूलन के स्थान पर इसका नियमन कर दिया गया है। यह आलोचना उचित नहीं है। बाल श्रम को पूर्ण निषिद्ध किया भी नहीं जा सकता क्योंकि एक सीमा के अन्तर्गत लोगों की परिस्थितियों के अनुरूप उनके जीवन यापन हेतु पारिश्रमिक प्राप्त करने से उन्हें वंचित कर देना अव्यावहारिक ही नहीं

प्रयुक्त भी है। फिर उन्को का उनकी धातु के अनुसूच काय दशाओं का नियमित कर देना भी इस विषय का सारा प्रयास हो सकता है।¹

कृषि उद्योग में न्यूनतम मजदूरी

आशान्ति दिवस की घोषणा और 20 सूत्री कार्यक्रम प्रारम्भ किए जाने के बाद तथा श्रम मंत्री सम्मन्त (जुलाई 1975) के 26वें अधिवेशन में किए गए निर्णय के अनुसरण में संसद में राज्या ने 1976 के दौरान या उसके बाद कृषि में न्यूनतम मजदूरी दर में गणोपेक्ष किया। इसमें और महाराष्ट्र ने गणोपेक्ष करीब किए घोषणा कायवाही करना प्रारम्भ कर दिया। पश्चिम बंगाल और पंजाब में न्यूनतम मजदूरी दर का उपभागा सूच्य सूचकांक का साथ रख करन की पद्धति है और सिन्धु में गांधी की माया के अनुसार मजदूरी दरें अधिसूचन की हैं जिससे कामना में वृद्धि के कारण मजदूरी दर का प्रारक्षण नहीं होना। केंद्रीय सरकार ने केंद्रीय श्रम के अनुगत माने जाने कृषि उद्योग के राजगार के सम्बन्ध में भी सितम्बर 1976 में न्यूनतम मजदूरी दरें अधिसूचित कीं। संशोधित मजदूरी दरें विभिन्न क्षेत्रों के अनुसार निम्न प्रकार रखी गईं—

प्रशिक्षण श्रमिक	4 45 रुपये में 6 50 रुपये प्रतिदिन
अप्रशिक्षण श्रमिक	5 46 रुपये में 8 12 रुपये प्रतिदिन
कृषि लिपिक श्रमिक	7 12 रुपये में 10 40 रुपये प्रतिदिन
उच्च कृषिगत प्राप्त श्रमिक	8 90 रुपये में 13 00 रुपये प्रतिदिन

उपरोक्तनीय है कि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 की दूरी अनुसूची में ही कृषि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी का विचारण सम्मिलित है। कृषि में न्यूनतम मजदूरी दर का विचारण अधिकांश राज्य सरकारों द्वारा किया जाता है। इस प्रकार की शिकायतों की जाती रही है कि कुछ मासिका में मजदूरी की दरें काफी कम हैं। अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी दरों के लागू न किए जाने के बारे में भी शिकायतें हुई हैं। केंद्र सरकार राज्य सरकारों को सलाह देती रहा है कि वे अनुसूची का काम करें ताकि मजदूरी की उचित दरें सुनिश्चित हो और साथ ही उनकी वास्तविक दर से लागू करने के लिए वादवादी भी की जाए। केंद्रीय सरकार के फार्मों, सविन फार्मों तथा बहुत सी अन्य समस्याओं से सम्बन्धित फार्मों में न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर दी गई है।

वस्तुतः औद्योगिक श्रमिकों की तुलना में कृषि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना बड़ा कठिन है क्योंकि—

1. कृषि श्रमिकों के मजदूरी मध्य की प्राक्क सरचना में उपरब्ध नहीं हो पाते

1. प्रयोगिता विभाग, जनवरी 1987 पृष्ठ 30

2. श्रम मासिकार्य, भारत सरकार, कांति 1976 77

2 कृषि श्रमिकों के मजदूरी के कार्य के घण्टे निश्चित करने कठिन हैं क्योंकि अलग-अलग कार्य के लिए अलग-अलग समय लग जाता है,

3 मजदूरी का मुग्तान ग्रामीण क्षेत्रों में नकदी के साथ-साथ वस्तु में भी किया जाता है,

4 भारतीय किसान अशिक्षित हैं अतः मजदूरी, उत्पादन, कार्य के घण्टे आदि के सम्बन्ध में रिवाज नहीं रख सकते, एवं

5 इस सम्बन्ध में ऐसे सस्यानों की भी कमी है जो कृषि श्रमिकों की मजदूरी सम्बन्धी सूचनाएँ एकत्र करने का अभियान चलाएँ।

देश में कृषि श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने में एक बड़ी बाधा इसलिए आती है कि अधिकांश जोतें छोटी हैं जिन पर न्यूनतम मजदूरी अधिनियम लागू करना अवैधनीय है। दूसरी ओर बड़ी जोतों पर इसे लागू करने से जोतों के अपव्यय का भय रहता है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को कृषि क्षेत्र में व्यावहारिक बनाने के लिए आर्थिक जोतों और कृषि श्रमिकों के संगठित होने की योजना पर तेजी से ध्यान करना होगा।

नए बीस-सूत्री कार्यक्रम के अन्तर्गत कार्यान्वयन¹

नए बीस सूत्री कार्यक्रम की मदद सख्या 5 के कार्यान्वयन के अन्तर्गत कृषि में नियोजन के लिए न्यूनतम मजदूरी मिजोरम, छत्ताखण्ड प्रदेश, मिजोरम और लक्षद्वीप को छोड़कर शेष सभी राज्य सरकारों व संघ-राज्य क्षेत्रों ने निर्धारित की है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 अभी मिजोरम में लागू किया जाता है लेकिन छत्ताखण्ड प्रदेश में न्यूनतम मजदूरी को प्रकाशन के बाद देशों के अधीन निर्धारित किया गया है। यह सूचित किया गया है कि मिजोरम और लक्षद्वीप में कृषि श्रमिकों की संख्या नगण्य है, इसलिए वहाँ न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना अनिवार्य नहीं समझा गया है।

जुलाई, 1980 में हुए श्रम मंत्री सम्मेलन के 31वें सत्र में सिकारिश की गई कि कम से कम दो वर्षों में एक बार या उपभोक्ता मूल्य सूचकांक में 50 प्वाइंटों की वृद्धि होना पर इनमें से जो भी पहले हो, न्यूनतम मजदूरी की पुनरीक्षा की जानी चाहिए और यदि प्रावश्यक हो तो उनमें संशोधन किया जाना चाहिए। तदनुसार राज्य सरकारों व संघ-राज्य क्षेत्र प्रशासनों से अनुरोध किया गया कि वे कृषि में नियोजन के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी की पुनरीक्षा करने के लिए आवश्यक कदम उठाएँ। इस मामले की तजी से परीक्षा भी की गई। इन प्रयासों के फलस्वरूप 1980 में 27 राज्य सरकारों/संघ-राज्य क्षेत्र प्रशासनों ने न्यूनतम मजदूरी दरों में सशोधन किया है। केन्द्रीय सरकार ने कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में 1980 में न्यूनतम मजदूरी दरों में पाँच बार संशोधन किया है। इन दरों में अन्तिम बार संशोधन 12 फरवरी, 1985 का किया गया था।

कृषि में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को बनार और प्रभासी डंग से लागू करने के उद्देश्य से, मन्त्रालय के वरिष्ठ अधिकारी विभिन्न राज्यों का दौरा कर रहे हैं ताकि न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के उद्देश्य से मजदूरों को न्याय मिल सके। अधिनियम, 1948 को लागू करने के लिए की गई व्यवस्था का गठन अधिनियम किया जा सके और उनमें सुधार करने के उपायों के समायोजन किए जा सकें। अधिनियम के अधीन अधिनियम अधिनियमों की कुछ राज्यों में कृषि अधिनियमों के समन्वय में न्यूनतम मजदूरी को लागू करने में हुई प्रगति सम्बन्धी सूचीबद्ध अध्ययन कर रहा है।

अधिनियम 20-सूची कार्यक्रम के कार्यान्वयन की पुनरीक्षा करने के लिए अधिनियम की व्यवस्था में अनुसूचित विधायक बैठकों नियमित रूप से की जाती हैं। इस बैठक में योजना आयोग, मजदूर मंत्रालय, ग्रामीण विकास विभाग और तीन राज्यों के प्रतिनिधियों को धारण-धारी में सम्मिलित किया जाता है। इस तरह ऐसी 19 बैठकें की जा चुकी हैं।

चार राज्यों अर्थात् राजस्थान, मध्य प्रदेश, उत्तराखण्ड और मणिपुर में कृषि में न्यूनतम मजदूरी देने की लागू करने के लिए राज्यों में प्रवर्तन न्याय सुदृढ़ करने हेतु प्रायोगिक आधार पर वेस्ट द्वारा संचालित एक योजना शुरू की जा चुकी है। इस योजना में इन राज्यों में 200 ग्रामीण अधिनियम निरीक्षण नियुक्त करने की परिकल्पना की गई है जिनमें अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के 70 प्रतिशत से अधिक कृषि अधिनियम हैं। इस योजना को धीरे-धीरे अन्य राज्यों में लागू करने का प्रस्ताव है।

ग्रामीण अधिनियम की स्थिति —

भारत सरकार के वार्षिक संदर्भ ग्रन्थ 'भारत 1985' में ग्रामीण अधिनियमों के सम्बन्ध में जो विवरण दिया गया है, वह इस प्रकार है—

समय समय पर किए गए विभिन्न अध्ययनों और ग्रामीण अधिनियमों की गई प्रत्यक्ष से जांच बताती है कि विभिन्न कानूनी और अन्य बाधाओं का लाभ ग्रामीणों के लिये नहीं पहुँचा है। इसका मुख्य कारण यह है कि ग्रामीण अधिनियमों में लागू करने की कमी है। सरकार ने महसूस किया कि ग्रामीण अधिनियम उचित ढंग में जिला और तालिका क्षेत्रों में कार्यान्वयन से सामाजिक लाभ प्राप्त कर सकते हैं। अतः ग्रामीण अधिनियमों को लागू करने के लिए लक्ष्य स्तर पर मानव संसाधनों को नियुक्त करने के लिए एक योजना तैयार की गई है। राज्य सरकारें इस योजना को लागू कर रही हैं और प्रत्येक मन्त्रालय को 200 रुपये प्रतिमाह मानदेय और 50 रुपये प्रतिमाह यात्रा भत्ता दिया जाता है। सुयोग्य अधिनियमों को उनके अधिकारों और कर्तव्यों के बारे में शिक्षित करने हैं और उन्हें बताते हैं कि लागू करने का क्या महत्व है। इनके अधिनियमों को मजदूरों की संपत्तियों मजदूरों को और अन्य प्रकार के लागू करने में मदद मिलती है।

1983-84 के दौरान यह योजना 9 राज्यों के 595 तालिका पर लागू कर दी गई। इनमें से 415 तालिका में यह योजना पहले ही लागू कर दी गई थी।

1984-85 के दौरान 14 राज्यों के 1,000 खण्डों में यह योजना लागू की गई है। इसमें पहले वाले खण्ड भी शामिल हैं। अब तक 777 मानद ग्रामीण नगोशक नियुक्त किए गए हैं।

सरकार ने अब तक चार अखिल भारतीय ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण किए हैं। पहले दो सर्वेक्षण, जिन्हें खेतिहर श्रमिक सर्वेक्षण के नाम से जाना जाता है, 1950-51 तथा 1956-57 में किए गए। तृतीय सर्वेक्षण, जिन्हें ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण के नाम से जाना जाता है, 1963-65 में तथा 1974-75 में किए गए। अन्तिम दो सर्वेक्षणों का कार्यक्षेत्र बढ़ा दिया गया तथा उसमें सभी ग्रामीण क्षेत्रों के घरेलू श्रमिक भी शामिल कर लिए गए।

ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण के मुख्य उद्देश्य के अन्तर्गत में ग्रामीण खेतिहर मजदूरों के लिए उपभोक्ता भूख्य सूचकांक की तुलनात्मक सारणी तैयार करना और कृषि/ग्रामीण घरेलू श्रम की महत्वपूर्ण आर्थिक-सामाजिक विशेषताओं के विश्वसनीय तथा अद्यतन अनुमान तैयार करना तथा उनके प्रवाह एवं परिवर्तन का अध्ययन करना है। इन सर्वेक्षणों में एकत्रित आँकड़े जनसांख्यिकीय संरचना, रोजगार तथा बेरोजगारी की सीमा, आय, घरेलू उपभोग खर्च, ऋणों आदि के साथ-साथ नवीनतम सर्वेक्षण खेतिहर मजदूरों में शिक्षा, मजदूर सघ तथा अन्य न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (तथा इसके अधीन निश्चित की गई मजदूरी) से सम्बन्धित हैं।

जून, 1975 में राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण के 29वें दौर के साथ दूसरे ग्रामीण सर्वेक्षण के क्षेत्रगत कार्य का समाकलन किया गया। क्षेत्रों से प्राप्त सर्वेक्षणों की छंटनी के पूरा हो जाने पर सारणियाँ बनाने का काम शुरू किया गया। इनके आधार पर सभी रिपोर्टें (तीन मसिफ्त तथा चार विस्तृत) जारी कर दी गई हैं।

ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण का एन एस एस ओ के प्रत्येक पाँच साल में परिवर्तित रोजगार-बेरोजगार सर्वेक्षण के साथ समाकलन कर दिया गया है। तदनुसार रोजगार-बेरोजगार सर्वेक्षण, (32वाँ चक्र जुलाई, 1977 से जून, 1978 तक) में ग्रामीण खेतिहर तथा घरेलू श्रमिकों से सम्बन्धित लगभग सभी महत्वपूर्ण पहलू शामिल थे जो ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण 1974-75 में छाते थे। इन दौरान संचालित आँकड़ों पर कार्य चल रहा है। 1983 के दौरान (एन एस एस ओ का 38वाँ चक्र) सम्पूर्ण प्रबन्ध के अधीन अनुवर्ती चक्र चल रहा है।

कृषि श्रमिकों की कम मजदूरी के कारण

देश के सभी राज्यों में कृषि मजदूरी की स्थिति दयनीय है। कृषि श्रमिकों को कम मजदूरी मिलने के प्रधान कारणों को डॉ. मन्मोहन ने इस प्रकार गिनाया है—

- (1) बच्चों को मजदूरी न करने के सम्बन्ध में किसी सन्धियम का अभाव,
- (2) जमींदार, जागीरदार, मालगुजारी, इत्यादि भू पतियों द्वारा ऋण का देना और उनको जीवन भर दबाए रखना,

- (iii) कृषि श्रमिकों के संगठन के अभाव और उनका अलग-अलग गांवों में बिखरा होना,
- (iv) उनका अल्प कृषि के मौसम में ही मजदूरी मिलना,
- (v) छोटे वर्ग में जन्म लेने के कारण सामाजिक दबाव, तथा
- (vi) कृषि श्रमिकों में अज्ञानता, अज्ञानता एवं रुढ़िवादित्व।

कृषि श्रमिकों का निम्न जीवन स्तर और उनमें सुधार की आवश्यकता

भारत में कृषि श्रमिकों का जीवन स्तर बहुत नीचा है। निम्न प्रायः और अल्पसंख्यता के कारण भारतीय कृषि श्रमिक सदियों में दयनीय जीवन जिता रहे हैं। कृषि-वर्ग, जो मुख्यतः प्राथमिक एवं सामाजिक दृष्टि में पिछड़े वर्गों द्वारा उपेक्षा कराया जाता है निम्नलिखित चार वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—

- (क) जमींदारों के बड़े हुए भूमिहीन श्रमिक,
- (ख) श्रमिहीन रूप में अल्प, किन्तु पूर्णतः धीरों के लिए काम करने वाले भूमिहीन श्रमिक,
- (ग) छोटे किसान तिनके अधीन अत्यंत छोटे-छोटे क्षेत्र हैं, ये अपना श्रमिकों के समय धीरों के लिए काम करने में लगते हैं, धीर
- (घ) वे किसान जो प्राथमिक दृष्टि में पर्याप्त जंगलों के स्वामी हैं किन्तु तिनके एवं दो लहरे या प्राथमिक अल्प समूह किसानों के वही काम करते हैं।

जैसा कि स्ट्रुट्स एवं मुन्दरम् ने लिखा है कि—

इनमें प्रथम वर्ग के श्रमिकों की स्थिति बहुत कुछ दागों या गुलामों की सी है। इन्हें बन्धुता श्रम (Bonded Labour) भी कहते हैं। इन्हें काम तीर पर मजदूरी देने के रूप में नहीं बल्कि वे रूप में मिलती है। इन्हें मादिका के लिए काम करना पड़ता है। ये अपने स्वामी की नीचरी छोड़कर अन्य स्वामी के अधीन काम करने के लिए स्वाभ्य नहीं होते। इन्हें बेगार भी करनी पड़ती है। जमीन-जमी इन्हें अपने स्वामियों को नकद धन और मुर्गे, बकरियाँ आदि भी भेंट करने पड़ते हैं। उपर्युक्त वर्गों में, दूसरे और तीसरे वर्ग के श्रमिकों का काफी महत्व है। भूमिहीन श्रमिकों की समस्या सर्वोपेक्ष विषय समस्या है।

कृषि श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर का बिभ्र सींचने हुए डॉ. सारंगदास ने लिखा है कि—एक समय कृषि मूषा पाने वाले, टूटी-फूटी साधारण कृषि में निवास करने वाले, अल्पसंख्यक एवं कई घण्टों तक अस्वस्थ परिस्थितियों में काम करने वाले श्रमिकों में हम जीवन बसर करने की ही आशा मात्र कर सकते हैं। कृषि श्रमिकों के पारिवारिक बजटों के अध्ययन ने स्पष्ट बना सकता है कि मात्रा एवं गुण दोनों ही दृष्टियों में उनका भोजन अल्प निम्न बोटि का होगा है। अपनी आय का 75% से भोजन पर ही व्यय कर देते हैं। ऐसी परिस्थितियों में पारामादायक पदाथों पर व्यय करना उनके लिए आकाश के बाद की वृत्ति पर ताने के

समान असम्भव है। विलासिता के पदार्थों का उपभोग उनके लिए स्वप्न मात्र है। 1980-81 में कृषि मजदूरी परिवार का औसत वार्षिक उपभोग व्यय 618 रुपये था। परिवार की औसत वार्षिक आय के 433 रुपये होने के फलस्वरूप प्रत्येक परिवार को 181 रुपये का घाटा रहा जो बहुत कुछ पिछली वचनों तथा ऋणा आदि से पूरा हुआ।

कृषि श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर के कारण

कुल मिलाकर कृषि श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर अथवा उनकी हीन आर्थिक दशा के कारण ये हैं—

1. अधिकांश कृषि श्रमिक सुदीर्घकाल से उपेक्षित और दलित जातिया के सदस्य हैं। निम्न सामाजिक स्थिति के कारण भी दबंग बनने का साहम नहीं रहा और उनकी स्थिति सदियों से निरिह मूक पशुओं की सी रही है।

2. कृषि श्रमिक धनरह, अज्ञागरूक और असंगठित हैं। वे अपने को श्रम सघों के रूप में संगठित नहीं कर पाए हैं। फलस्वरूप श्रम सघों के साभा से वंचित हैं और मजदूरी के सवाल को लेकर सौदेबाजी नहीं कर पाते।

3. कृषि श्रमिक ऋण ग्रस्त हैं। 'कृषि श्रम जांच समिति' के अनुसार भारत में कृषि श्रमिकों के लगभग 45% परिवार ऋण ग्रस्त हैं और प्रति परिवार औसत ऋण का अनुमान 105 रुपये है। समिति के अनुमान के अनुसार कृषि श्रमिकों का कुल ऋण यद्यपि लगभग 8 लाख रुपये है, किन्तु वास्तव में उसकी ऋणग्रस्तता इससे कई गुना अधिक है।

4. कृषि श्रमिकों को पूरे वर्ष लगातार काम नहीं मिल पाता। द्वितीय श्रम जांच के अनुसार कृषि श्रमिकों को साल में 197 दिन ही काम मिल पाता है और शेष समय उन्हें बेकार रहना पड़ता है। ग्रामीण क्षेत्रों में अल्प रोजगार के प्रलावा धकारी भी हैं। अल्प रोजगार और बेकारी दोनों नारनीय कृषि श्रमिकों की कम आय तथा हीन आर्थिक स्थिति के लिए उत्तरदायी हैं।

5. ग्रामीण क्षेत्रों में गैर कृषि व्यवसायों की कमी भी श्रमिकों की कम मजदूरी तथा हीन आर्थिक दशा का मुख्य कारण है। गांवों में आगामी बढ़ान का साधन-साधन भूमिहीन श्रमिकों की सदस्या तेजी से बढ़ रही है जबकि गैर कृषि व्यवसायों की कमी और भौगोलिक गतिशीलता में कमी के कारण भूमि पर आनादी का दबाव अधिकाधिक होता जा रहा है।

कृषि श्रमिकों की दशा सुधारने के लिए सुभाव

कृषि श्रमिकों की दशाओं में सुधार की अत्यन्त आवश्यकता है। इस दिशा में विभिन्न क्षेत्रों में समय-समय पर विभिन्न सुभाव दिए जाते रहें हैं, जिनमें से कुछ मुख्य ये हैं—

1. कृषि दामता, जो भारत के बहुत से भागों में विद्यमान है, समाप्त की जानी चाहिए। कृषुआ श्रम के उन्मूलन और 20 सूत्री आर्थिक-कार्यक्रम के अधीन

सरकारी खेती। इन उपायों से भूमिहीन श्रमिक भूमि प्राप्त करके अपनी आर्थिक दशा सुधार सकते हैं।

6. कृषि कार्य बढ़ाया जाना चाहिए और इसके लिए सघन खेती तथा सिंचाई विस्तार दोनों की अत्यन्त आवश्यकता है। इन उपायों से दाहरी फसल होने लगेगी फलस्वरूप श्रमिकों का पूरे वर्ष काम मिल सकेगा। श्रमिक की उत्पादितता में भी वृद्धि होगी जिससे उसकी मजदूरी भी बढ़ेगी। ग्रामीणों का प्रसार भी बहुत आवश्यक है ताकि ग्रामीण जनता को काम मिल सके।

7. सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रमों का विस्तार किया जाना चाहिए। सरकार को गाँवों में अपनी परियोजनाएँ इस ढंग से समन म लानी चाहिए कि रीत मौसम (Off season) में खाली श्रमिकों को काम मिल सके।

8. सरकारी भेनी का विवाम किया जाना चाहिए ताकि छोटे उछे किसानों में पाई जाने वाली विगमना मिट सक।

खेतिहर मजदूरों पर सरकारी कार्यानीति और कार्यान्वयन की एक समीक्षा

भारतीय अर्थव्यवस्था की एक महत्वपूर्ण विशेषता गाँवों में रहने वाली एक बहुत बड़ी जनसंख्या है जो मुख्य रूप से कृषि पर निर्भर रहती है। शहरो के प्रति बढ़ते ग्रामीण अनुराग के बावजूद आज भी एक बड़ा हिस्सा गाँवों में रहता है। ग्रामीण समाज में एक बहुत बड़ा अनुपात ग्रामीण श्रमिक का होता है जिसमें से अधिकांशतः खेतिहर मजदूर होते हैं। यह श्रमिक घामतीर से गाँवों के निम्न व कमजोर वर्गों के होत हैं। ये सीधे फसलों के उत्पादन का कार्य करते हैं।

समय के साथ इनकी संख्या में कोई गिरावट नहीं आई अपितु यह बढ़ती ही चली गई। 1961 में देश में 3.15 करोड़ खेतिहर मजदूर थे जा कि 1971 में 4.75 करोड़ तक पहुँच गए अर्थात् 10 वर्षों में 1.60 करोड़ खेतिहर मजदूरों में वृद्धि हुई। इसके बाद 1981 में यह संख्या बढ़कर 5.4 करोड़ तक पहुँच गई। हाताकि यह संख्या बहुत है पर संतोष की बात यही रही कि बड़ोतरी की संख्या 1961-71 की प्रवृत्ति से काफी कम हो गई। वैसे इसमें एक बड़ा योगदान 1971 की जनगणना में ली गई श्रमिक परिभाषा का भी रहा। 1951 में श्रमिक पुरुषों के साथ खेतों पर काम करने वाली महिलाओं को कृषक वर्ग में रखा गया था जबकि 1971 में उन्हें मूल रूप से गृहिणी माना गया जिनका कि सहायक व्यवसाय कृषि था। फिर भी हमें इस बात को नहीं भूलना चाहिए कि 1971 से 1981 के मध्य जनसंख्या में 24.71 प्रतिशत की वृद्धि हुई। जनसंख्या 54.79 करोड़ में बढ़कर 68.79 करोड़ तक जा पहुँची।

इसके बाद आते हैं बहुत छोटे किसान, जिनकी आय का प्रमुख साधन कृषि ज़ातों के बहुत छोटे होने के कारण मजदूरी है। अतः वे हमारे की भूमि पर

दूसरी ओर उत्पादन में भी वृद्धि हुई। लगान के प्रभावी नियंत्रण के लिए वास्तविकों का पट्टे दारी की सुरक्षा प्रदान की गई। द्वितीय योजना में कहा गया कि ऐसे लोगों में जहाँ भूमि का पुनर्वितरण सम्भव नहीं, शासक को भूमि का मानिक बना दिया जाय। वास्तविकों का अनुस्वामी बनाने के लिए अनेक प्रकार से व्यवस्था की व सुरक्षा प्रदान करने की दृष्टि से भूमि के पुनर्वितरण को यथासम्भव सीमित रखा गया। इस प्रयत्न से वृत्ति भूजमीन व किसानों को सहायक लाभ मिला।

भूमि के व्यापक पुनर्वितरण हेतु वृत्ति जोतो की सीमा का निर्धारण दिया गया व इन सीमा निर्धारण से जो अनिवारित भूमि प्राप्त हुई उस भूमिहीन वर्गों तथा बेसमय कृषकों में बाँटा गया।

स्वतन्त्रता के बाद वृत्ति पुनर्गठन कार्यक्रमों में एक बड़ी भूमिका सम्पादन करने में व्यवस्था व सरकारी वृत्ति का सात है। एक बड़ी के अन्तर्गत भूमि व वित्त के टुकड़ों का एकत्रित किया गया। यह हमारी वृत्ति का मुख्य दाग है। इसमें वृत्ति उत्पादन में बाधा तो पहुँचती ही है साथ ही किसानों का समय व श्रम भी बर्बाद होता है। स्वतन्त्रता के बाद वानू को रूप से अनिवार्य एक बड़ी का कार्य कई राज्यों में प्रारम्भ किया गया।

योजना आयोग ने इस बात पर भी जोर दिया कि राज्या द्वारा भूमि तत्त्वों तथा अधिकारों का सही रिकार्ड रखा जाना चाहिए तथा राजस्व विभाग के प्रशासन को मजबूत रखना चाहिए। कई राज्यों में भूमि उपयोग के विभाग की स्थापना की गई। योजनाओं में भूमि प्रबंधन सुधार व वृत्ति जोर दिया गया जिससे कलस्वरूप वृत्ति भूमि के उपयोग उत्तम बीजों व अधिक उपज देने वाली फसलों का प्रयोग बढ़ा।

छोटे-छोटे भूमि के टुकड़ों को मिलाकर समुचित गेती करना व इससे वैज्ञानिक उपकरणों व सुविधाओं का प्रयोग अधिक लाभदायक होता है। सरकार ने ऐच्छिक गृहकारी क्षेत्रों को बढ़ावा देने के लिए वित्तीय सहायता लगाने व सावधानी में रियायतें दी व एक राष्ट्रीय वृत्ति सहायक बोर्ड का निर्माण किया। एक बड़ी योजनाओं में गृहकारी वृत्ति पर अधिक जोर दिया गया।

विभिन्न राज्यों में भी इन्हें काफी प्रोत्साहन मिला। मध्य प्रदेश में दृष्टान्त के विकास अधिकारी ने विस्थापित व्यक्तियों को बसाने के लिए गृहकारी वृत्ति समितियों को संगठित किया। मैसूर राज्य में तुंगभद्रा सिंचाई परियोजना के क्षेत्र में इनका विकास हुआ। आन्ध्र प्रदेश में पूर्वी गोदावरी व वृत्ति जोर में गृहकारी वृत्ति समितियों के विकास के लिए मास्टर प्लान बनाया गया।

भूमिहीन मजदूरों को बसाने हेतु 1951 में आचार्य क्रिश्णा भास्कर के नेतृत्व में आन्दोलन प्रारम्भ किया गया। इसमें स्वच्छता में प्रवेश भूस्वामी ने 1/6 भूमि दान में सीमाई गई। हालाँकि इसमें जो भूमि प्राप्त हुई उसमें से अधिकतर भूमि वृत्ति सिंचाई-रहित व अप्रयुक्त थी।

जनता पार्टी के विपटन के बाद इन्दिरा गाँधी के सत्ता में होने पर 20-गुना कार्यक्रमों में भूमि सुधारों की जगह राष्ट्रीय ग्राम राजदार कार्यक्रम में

विकास पर जोर दिया गया जिन्हें कि ग्रामीण जनता को गरीबी रेखा से ऊपर उठाने का प्रमुख साधन माना गया।

उस समय 1981-82 तक सभी राज्यों ने कानूनकारों को भूमि स्वामी बनाने का कानून बनाने की घोषणा की थी पर कहीं भी ऐसा नहीं हुआ। 31 मार्च, 1983 तक हृदयन्दी (चबूतरी) से बची हुई भूमि का पूर्ण रूप से वितरण करने को कहा था। उसकी तारीख भी 31 मार्च, 1985 तक बढ़ा दी पर तब भी यह कार्यक्रम पूर्ण नहीं हुआ। वंस पाँचवीं व छठी पंचवर्षीय योजना में कृषि भूमि की हृदयन्दी सम्बन्धी कानून लागू हो चुके हैं फिर भी इनमें हृद का अधिक होना एक बहुत बड़ा दोष है। सातवीं पंचवर्षीय योजना की एक जानकारी के अनुसार देश का भूमि भण्डार 1 करोड़ 70 लाख हेक्टेयर कृषि योग्य परती भूमि व 2 करोड़ हेक्टेयर पुरानी और वर्तमान बजर भूमि का शामिल करने से बढ़ाया जा सकता है। इस तरह करीब 3.5 करोड़ से 4 करोड़ हेक्टेयर तक कृषि योग्य भूमि उपलब्ध हो सकती है। भूमिहीन मजदूरों के लिए निश्चय ही यह बरदान साबित हो सकती है। हाल ही में प्रधान मंत्री द्वारा घोषित 20-मंत्री कार्यक्रम में एक बार पुनः भूमि सुधारों को प्रमुखता प्रदान की गई है। यह निश्चय ही बहुत खुशी की बात है।

इस प्रकार स्वतन्त्रता-प्राप्ति से लेकर अभी तक विकास के उद्देश्य से भूमि-सुधारों के लिए हर तरह से प्रयत्न किए गए किन्तु वे परिणाम सामने नहीं आए जो माने चाहिए थे, क्योंकि उनमें बहुत-सी कमियाँ रह गई थी।

पहली बात तो भूमि सुधार के सम्बन्ध में जो प्रमुख नियम बनाए गए वे दोषपूर्ण हैं। कानून के अनुसार जमींदारी प्रथा का समाप्त कर छेतिहर मजदूरों को भूमि का मालिक बनाया गया लेकिन वास्तव में आज भी बड़े भूमि का मालिक नहीं है। आज सरकारी कर्मचारी, नेतागण, महाजन, व्यापारी तथा उद्योगपति नए जमींदारों के रूप में उभर रहे हैं।

भूमि सुधार हेतु सरकार ने कानूनी व्यवस्था तो बना दी है लेकिन उसका त्रिआन्वयन सही रूप से नहीं हो पाया है व इसका द्वारा बनाए गए कानून भी भिन्न-भिन्न राज्यों में भिन्न-भिन्न हैं। जोत की सीमा भी प्रत्येक राज्य में भिन्न-भिन्न निर्दिष्ट की गई है। चक्रवर्ती कानून भी अनिवार्य न होकर ऐच्छिक बनाए गए हैं। खुदकाश के अधिकार में यह व्यवस्था की गई है कि यदि जमींदार चाहें तो खुदकाश के लिए अपनी जमीन बाँट सकते हैं। हालाँकि इसमें कई बार सुधार करने को कहा गया है व समय-समय पर इसमें सुधार भी हुआ है पर उसकी गति बहुत ही धीमी है। आज भी गति का अन्दाजा इसी बात से लगा सकते हैं कि बिहार में 1948 में भारत के दूसरे सर्वप्रथम एक कानून बना जो कि 22 वर्षों बाद कार्यक्रम में लागू किया गया।

जनता भूमि सुधार कार्यक्रम से बचने की कोशिश करती है। कानूनकारों की प्रशिक्षण के कारण वे न तो कानून जानते हैं और न अपने घोषणा से बचने के लिए

कानून की शरण लेते हैं। इस कारण वास्तविकारों के शोषण का सही पता नहीं लग पाता है।

माल फीताप्राप्ति व नीकरप्राप्ति के कारण भी भूमि सुधार कार्यक्रमों को प्रियान्वित नहीं किया जा सका है। देश का प्रशासन अष्टाचारी होने से कानून बने ही रह जाते हैं। विभिन्न राजनीतिक पक्षों में भू सुधार के कार्यक्रमों के सम्बन्ध में विभिन्न दृष्टिकोण होने से कार्यक्रमों का प्रियान्वयन नहीं हो पाया है। जैम जोषरी परगमिह का मानना है कि 'श्रद्धे और माया' दोनों के भूमि सुधारों के बाद घर गाँव में भूमि विवरण की कोई खास गंजाइश नहीं है। बिम्बु ऐसा नहीं है। मैं ऊपर ही गातवी पंचवर्गिय योजना व 'एप्रैच पैपर' द्वारा दी गई जानकारी यतई है। देश में अभी तो साठे तीन स चार कराड हैक्टैडर तक कृषि योग्य भूमि उपलब्ध हो सकती है जो कि कुल कृषि योग्य भूमि का 25 प्रतिशत हिस्सा हो सकती है। तो जय तर टोस कर में एक प्रिचार द्वारा नहीं हागी, कार्यक्रम सफल नहीं होंगे।

देश में श्रम की न्यूनतम सीमाएँ निर्धारित करने सम्बन्धी कानून नहीं बनाए जाने व कारण भूमि व उप विभाजन, अव्यवहन, हस्तांतरण आदि की समस्या आज भी बनी हुई है।

बैम दोष तो हर व्यवस्था में निवास जा सकते हैं। कम जबरन दमी बात की है कि भूमि सुधार में व्याप्त भ्रष्टाचार को बंद करना व साथ समाप्त किया जाए। सरकार को बड़ाई से नियमों का पालन करना चाहिए। वास्तविक रीतिर मजदूरी को भूमि दिलवानी चाहिए। भूमि सुधारों का लागू करने में किसी भी प्रकार का विरोध न किया जाए। सर्वाधिक महत्वपूर्ण तथ्य तो यह है कि ऐसा सब कुछ करने से पहले सरकार सिनी भी तरह के राजनीतिक साधन की परवाह न करे।¹

बन्धुपा मजदूर : मुक्ति की चुनौतियाँ²

कन्द्रीय श्रम मन्त्रालय के भूतपूर्व महानिदेशक (श्रमिक कल्याण) श्री लक्ष्मीधर मिश्र ने सर्वोच्च न्यायालय द्वारा नियुक्त आयोग के सदस्य के रूप में बन्धुपा मजदूर प्रणाली के प्रवेपण के लिए ग्यारह सप्ताह का दौरा किया। उन्होंने अपने लक्ष में बन्धुपा मजदूर प्रणाली व सामाजिक आर्थिक आदि पहलुओं पर प्रकाश डाला है और उनके कानूनी निहितार्थों का भी वर्णन किया है। उनके विचार हैं बन्धुपा मजदूरों की पहचान के लिए जो प्रशिया बपनाई जानी चाहिए और वास्तव में बपनाई जा रही है, उसमें बहुत बड़ा अन्तर है। श्री मिश्र ने बन्धुपा मजदूरों के मुक्ति-कार्यक्रम के कार्यान्वयन की मुठियों की ओर सतत किया है और बन्धुपा मजदूरों से मुक्त किए गए लोगों के पुनर्वास के लिए सामुदायिक दृष्टि बपनाने का सुभाव दिया है। श्री मिश्र के विचार, उन्हीं के दायरे में, इस प्रकार हैं—

1 लक्ष्मीधर मिश्र : यात्रा, 1-15 जून, 1987, पृष्ठ 79

2 योजना, मार्च, 1978.

“थम मन्त्रालय मे महानिदेशक (थमिन् कल्याण) के ह्व मे मुन्ने 1982-83 से 1984-85 के बीच बन्धुषा मजदूरी की हानिगारक प्रणाली (जो सामाजिक दृष्टि से मामिन् और धार्मिक दृष्टि से चूनीली भरी है) के अध्ययन के सिलसिले मे आन्ध्र प्रदेश, बिहार, गुजरात, कर्नाटक, केरल, महाराष्ट्र, मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान तमिलनाडु और उत्तर प्रदेश के ग्यारह राज्यों का दौरा करने का मोका मिला। मैंने इस क्रम मे विभिन्न वर्गों के लोगों से बात की जैसे—कर्नाटक और आन्ध्र प्रदेश के जीजम, गुजरात और मध्य प्रदेश के हात्ती, बिहार के कामिया, उड़ीसा के गोडी, राजस्थान के सामरी, तमिलनाडु के पांडियास, केरल के आदिया, पांडिया और कट्टनायकम्, जौनसार बाबर उत्तर प्रदेश के कोलटा आदि। सर्वोच्च न्यायालय के सामाजिक और कानूनी जांच आयोग की हैसियत से मुन्ने विजयवाड़ा और फरीदाबाद के खदान मजदूरी की शोचनीय स्थितियों के अध्ययन का भी अवसर मिला। अपने इस कार्य के दौरान मैंने इन लोगों से हार्दिक सम्बन्ध स्थापित करने की कोशिश की जो आमतौर पर सकोची और घन्तमुंली होते हैं और बाहर की दुनिया से प्रायः अलग रहते हैं। मैं उनसे उस भाषा में बातला या जिसे वे समझ सकते थे और इस तरह मैंने एक विश्वास का बानावरण बना दिया था जिसमे वे अपनी बात खुल कर कह सकते थे। इस वार्तालाप से जो निष्कर्ष निकला वह बहुत महत्वपूर्ण है। निष्कर्ष यह कि सरकारी और गैर-सरकारी सत्याग्रहों के निष्ठापूर्ण प्रयासों के बावजूद समाज के ये अभागे सदस्य सम्बन्ध से बहिष्कृत हो रहे हैं। बन्धुषा मजदूरी की परिभाषा पर वर्षों मे जोरदार बहस हो रही है जैसे जीजम और हात्ती उस परिभाषा के अन्तर्गत आते हैं या नहीं किन्तु उन अभागे लोगों (बन्धुषा मजदूरी) की स्थिति सामाजिक और धार्मिक दृष्टि से हीनतर होती गई है। उनकी गरीबी और शोषण की कहानी शायद ही सामने आती है। इसके क्या कारण हो सकते हैं?

कानून का विकास

अन्तर्राष्ट्रीय थम संगठन ने 1919 मे बेगार उन्मूलन समझौता स्वीकृत किया था। किन्तु हमने बेगार उन्मूलन से सम्बन्धित सांविधानिक निर्देश (अनुच्छेद 23) के अनुसरण मे 30-11-1954 को इसे औपचारिक रूप से अपनाया। अन्तर्राष्ट्रीय थम संगठन के समझौते की अपनाने से हमारे ऊपर दायित्व यह आया कि हम राष्ट्रीय कानून बनाकर इसके उपबन्धों को लागू करें। समझौते के महान् उद्देश्यों को लागू करने के लिए राज्य के स्तर पर कानून बनाने के छुटपुट प्रयास हुए थे जैसे उड़ीसा का अध्रण (उन्मूलन) अधिनियम, 1961 आदि। किन्तु इनका प्रभाव बहुत सीमित रहा। भूतपूर्व प्रधान मंत्री श्रीमती इन्दिरा गांधी द्वारा 1 जुलाई, 1975 को बीस सूत्री कार्यक्रम की घोषणा के बाद केन्द्र के स्तर पर इस सम्बन्ध मे गम्भीर प्रयास शुरू हुए। पुराने बीस सूत्री कार्यक्रम की मद 5 के अन्तर्गत कहा गया कि बन्धुषा मजदूरी का उन्मूलन किया

जाता है और जिस रूप में भी यह है उसे मंदबानूनी घोषित किया जाता है। इस घोषणा ने उन निहित स्वार्थों का दिल दहला दिया हाथा जो अब तक बन्धुषा मजदूर प्रणाली को जारी रखे हुए थे। इस जोरदार कार्रवाई के परिणामस्वरूप 25 अक्टूबर, 1975 को बन्धुषा मजदूर प्रणाली (उन्मूलन) अध्यादेश जारी किया गया जिसकी जगह फरवरी, 1976 में मसूदे के दोना सदनों द्वारा पारित बन्धुषा मजदूर प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम ने ली जो उसी तारीख से लागू होता था जिस तारीख को राष्ट्रपति का अध्यादेश जारी किया गया था। इस कानून के उद्देश्य सद्यः और उन्हें प्राप्त करने के रास्ते की घनत्व कठिनाइयाँ का बहुत प्रबन्ध वर्णन अथ मन्त्री ने 27 जनवरी 1976 को विधेयक प्रस्तुत करते हुए इन शब्दों में किया— 'बन्धुषा मजदूरी से मुक्त किए गए लोगों के पास न उत्पादन के माध्यम होने और न उन्हें जलाने गुविषा होगी। इनके पास कोई हुनर भी नहीं होगा जिसके बल पर वे अपनी जीविका कमा सकें। अगर उस किसी लाभदायक काम में लगाया जाएगा तो भी उत्पादन शुरू होने तक उसे कोई कामगारी नहीं होगी। चूंकि वह माघिपत्य और गुलामी की दुनिया से ही परिचित होगा। घन अपने अधिकारों के प्रति वह जागरूक नहीं होगा। कभी कभी वह माघिक बदामी की कठिन प्रक्रिया से गुजरने के लिए भी तैयार नहीं होगा और आपम अपनी गुलामी में जाना चाहेगा।'

हर कानून अपने समय की उपज होता है और वह उस समय के सामाजिक चानावरण, राजनीतिक मूर्तों और माघिक दर्शन की प्रतिबिम्बित करता है। लेकिन कानून महज एक चोसट होता है, सध्य का सवाहक और एक दृष्टि का मागतक। यह सामाजिक राजनीतिक माघिक घुराद्यों अथवा प्रणाली की कमजोरियों के लिए रामबाण घोषण नहीं हो सकती। अतः इन कारणों का विश्लेषण करना समीचीन होगा जो इस कानून के मगान् उद्देश्यों को पूरा करने में बाधक गिस्ट हुए। बन्धुषा मजदूरी क्या है?

सबसे पहला सबसे महत्वपूर्ण कारण है बन्धुषा मजदूर बन्धुषा मजदूरी और बन्धुषा मजदूर प्रणाली की परिभाषा के सम्बन्ध में स देह और धारित्यो बनी हुई हैं। बावजूद इस बात के कि कानून में इसकी व्याख्या बहुत माफ है और सर्वोच्च माघायन ने फरवरी, 1982 की माघिका मस्या 2135 पर 16 दिसम्बर 1983 को जो ऐतिहासिक पंगसा दिया था उसमें इसकी व्याख्या ऊपर और विस्तृत व्याख्या की थी। इसके अतिरिक्त कानून में इसकी जो व्याख्या जोड़ी गई थी उसमें कहा गया था कि ठेका मजदूर और प्रचामी मजदूर भी बन्धुषा मजदूर प्रणाली के अंतर्गत आ सकते हैं, यदि वे निर्धारित कमोटी पर डीज उतरते हों। व्यवहार में बन्धुषा मजदूर प्रणाली, बजें देने वाला और बजें सने जाने के सम्बन्ध का ही रूप है। बजें देने वाला अथनी दिन प्रतिदिन की माघिक मजदूरियों के कारण उभार होता है और बजें देने वाला आ शर्त रखता है वह वह मजदूर कर लेता है। इस कारण

की सबसे महत्त्वपूर्ण शर्तों के रूप में यह अपनी या अपने परिवार के किसी एक या सभी सदस्यों की सेवा की एक निश्चिन्त या अनिश्चित अवधि के लिए गिरवी रख देता है। असमान शर्तों पर हुए इस प्रकार से जा सम्बन्ध बनता है उसके कुछ निश्चिन्त परिणाम होते हैं। किसी भी श्रम या सेवा का बाजार भाव पर उचित पारिश्रमिक मिलना चाहिए किन्तु वन्धुप्रा प्रणाली में सेवा, कर्म के बदले में या कर्म के सूद के एवज में दी जाती है। यह पारिश्रमिक न्यूनतम वेतन अधिनियम के अन्तर्गत निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से या बाजार की मजदूरी दर से कम होता है।

देनदार और लेनदार में सम्बन्ध में असमान शर्तों का पक्का परिणाम होता है, देनदार को मजदूरी न मिलना या न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी मिलना। इसके और भी परिणाम हा सकत हैं जैसे—

(क) भारत के किसी भी क्षेत्र में जान की स्वतन्त्रता मजदूर को न मिलना।

(ख) किसी अन्य रोजगार को चुनने की स्वतन्त्रता न होना।

(ग) अपनी मेहनत की या मेहनत के उत्पाद की उचित कीमत प्राप्त करने का हक न होना। ये परिणाम व्यक्तिगत रूप से भी हो सकते हैं और सामूहिक रूप में भी। वन्धुप्रा मजदूरी के अस्तित्व के निर्धारण के लिए इतना काफी है कि वहाँ देनदार और लेनदार का सम्बन्ध हो और देनदार ने अपनी या अपने परिवार के किसी एक या सभी सदस्यों की सेवाएँ किसी निर्धारित या अनिर्धारित समय के लिए गिरवी रखी हो जिसका उपर्युक्त परिणामों में से कोई एक परिणाम होता हो। यह जरूरी नहीं कि सभी परिणाम एक साथ होते हो।

दूसरे, इस प्रणाली के जन्म, विकास और इसके जारी रहने के सिर्फ एक कारण नहीं, कई हैं, जैसे—जाति, किरके और धर्म की कृत्रिम बाधा पर आधारित अत्यधिक श्रेणीबद्ध सामाजिक ढाँचा, उस अत्यधिक असम्य और अनैतिक जमींदारी प्रथा द्वारा छोड़े गए घाव जो अट्टारहवीं शताब्दी के उत्तरार्द्ध में लार्ड गेई और जिसमें अनिवामी जमींदारी और तुर सगान की बुराईयाँ घाई भूमि और अन्य सम्पत्ति का अनुचित वितरण स्थिर राजगार के साधनों का अभाव भूमि और मिट्टी का असाधारण स्वरूप जिसके कारण भूमि निवेश की घाय और उत्पादकता कम होती है, राजमर्तों के उपभोग या विवाह आदि उत्सवों के लिए जमीन गिरवी रख कर कर्म लेन की प्रथा जिससे छोटे और सीमान्त किसान भूमिहीन वृषि मजदूर बनने को बाध्य होते हैं। बटाईदारों का पजीकरण न होना और जिन लोगों का कर्म लेने वाले की भूमि तथा अन्य सारी सम्पत्ति पर कब्जा होता है उनके दल के कारण उनका लगातार निर्धन होते जाना।

ऐसी स्थिति में वन्धुप्रा मजदूरी की पहिचान का काम उतना सरल नहीं होता जैसा कि किसी चुनाव में पक्की स्याही के निशान और मतदाताओं की पहचान

करना या जनकिकीय के नाम में आदमियों का गिनना। बन्धुषा मजदूरों की पहचान वास्तव में अस्तित्वहीन की खोज है क्योंकि यह व्यक्ति पहले ही मानव के रूप में है लेकिन जिम वर्गों के सामाजिक भेदभाव न घोर धार्मिक भोगन ने (जिसे समाज ने प्रमुख कारणों में उदाहरित किया है) अस्तित्वहीन बना दिया है।

राज की कार्य-प्रणाली का अभाव

जाहिर है इस तरह के अस्तित्वहीन की खोज की प्रक्रिया उस सामाजिक वातावरण में आसानी नहीं है जिस पर इस विनाश और मजदूरीजन के स्तर पर बाबूत के उपबन्धों को कार्योपित करने की जिम्मेदारी जिना मजिस्ट्रेट और लोकमो गमितिया की होगी लेकिन उसमें ठीक ठीक कार्य पद्धति निर्धारित नहीं की गई है। मन्ताप की जान है कि आन्ध्र प्रदेश समाज कल्याण विभाग के वनपान मुख्य अधिकारी एम घोर शकरन न बड़ी मूख-मूख और कल्पना से 1976 में ही एक कार्य पद्धति तैयार की थी और उस आन्ध्र प्रदेश के सभी महाहर्षाओं की उनके भाव-दर्शन के लिए परिभाषित किया था। इन कार्य पद्धति में तेलुगु भाषा में एक प्रणाली है जिसमें कुछ तरह और महत्वपूर्ण मन्ताप हैं जो खोज करने वाले अधिकारियों को गौर व हरिजनवाटे में घाबर दृष्टि मजदूरों के मनुह से पूछन हुआ है। जिनमें अधिकांश अनुमोचित जातियों व भूमिहीन बटाईदार होन हैं। तबाल लोगों की समझ में आन वाली भाषा में विस्तृत वनीपचारिक रूप से सामान्य बातचीत की जाँनी में पूछे जाते हैं ताकि उनके ठीक उत्तर मिल सकें और उनके आधार पर कुछ निष्कर्ष निकाले जा सकें।

मनोरथ गायानाय के जीव प्रायुक्त के रूप में मेरा धपना अनुभव बताता है कि बन्धुषा मजदूरों की पहचान व निर्यात कार्य पद्धति अपनई जानी चाहिए और जो वास्तव में अपनाई जानी है, उसमें बड़ा अन्तर है। समाज के निचले वर्गों के बन्धुषा मजदूर गकोची और अपन म निमटे हुए होते हैं और अन्वेषण करने वाला के सामने अपनी कहानी सुनाने के लिए आमाती में आन नहीं आते हैं। जब बन्धुषा मजदूर यह महसूस करता है कि उनके हित और प्रणाली के हित एक ही हैं तभी क्षेत्र, सामाजिक स्तर और भाषा की दृष्टि से दीवार टूटती है और व महजता तथा स्वतन्त्रता के साथ प्रशनों का जवाब देने के लिए आने आते हैं।

किन्तु वास्तविक व्यवहार में, पूर्ण जानन में कोई औपचारिक कार्य पद्धति निर्धारित नहीं की है अतः मजदूरों के साथ सादास्थ स्थापित करने का काम अधिकतर नौकरशाही के निचले कर्मचारियों पर छोड़ दिया जाता है। पूर्ण के कर्मचारी प्राणीय निमित्त वर्ग के लोग होन हैं, यह उम्मीद करना बेकार होता है कि वे इन बाबूत और बटिन काम को भरी प्रचार कर पायेंगे। अतः हमें एक वैकल्पिक व्यवस्था के बारे में सोचना पड़ेगा जो इन अस्तित्वहीन की खोज करे और उन्हें विश्वास दिलाए कि वे अन्य लोगों की तरह ही स्वतन्त्र देन के नागरिक

हैं, उनके कुछ मूलभूत अधिकार हैं तथा अपने जीवन की न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरा करने का उनका हक है। इस काम के लिए जनता के स्तर पर काम करने वाली ऐसी प्रमुख संस्थाओं का सहयोग महत्वपूर्ण होगा जो मानवता की संकुचित एवं कृत्रिम दीवारों को तोड़ने जनसाधारण को चुप्पी और निर्भरता की संस्कृति से उठाने तथा उनमें सम्मान के साथ जीने की भावना जमाने के लिए काम कर रही हैं।

मुक्ति की कार्य विधि

इसी से सम्बन्धित है गुलामी को ज़िंदगी से मुक्ति की सम्पत्ति और उस मुक्ति के लिए प्रपनाई जाने वाली कार्य विधि। यह देखा गया है कि अब तक शिनाहल बन्धुग्रा मजदूरों की मुक्ति के लिए औपचारिक गैर-नचीली और कानून परक विधि ही प्रपनाई जाती है और सामान्य कार्य विधि से साध्य किए जाते हैं। प्रथम दृष्टि और कानून की नज़रों में भी इसमें कोई आपत्तिजनक बात नहीं है किन्तु इसमें राज्य की लम्बी प्रक्रिया के कारण मुकदमा लम्बा खिंचता है। बन्धुग्रा मजदूर के हित में नहीं होता, क्योंकि अपनी गरीबी, निरक्षरता और पिछड़ेपन के कारण उसमें हृदयहीन कानूनी प्रक्रिया की कठिनाइयों को सहन करने की क्षमता नहीं होती है।

ग्रामीण क्षेत्रों में निर्धनता, बेरोजगारी, भूमिहीनता को देखते हुए जितने बन्धुग्रा मजदूरों की पहचान की जानी चाहिए और जिनको पहचान हुई है, उसके बीच बड़ा भ्रन्तर होने का कारण भी यही है। थम मन्त्रालय में उपलब्ध आँकड़ों के अनुसार 30 जून, 1986 तक 11 राज्यों में दो लाख से अधिक बन्धुग्रा मजदूरों की पहचान हो चुकी थी किन्तु यह निश्चिन्त नहीं है कि इन सभी को मुक्त किया जा चुका है और सभी को औपचारिक मुक्ति का प्रमाण पत्र दिया जा चुका है या नहीं।

जल्दतर है नई दृष्टि की

मेरे विचार में सही और अधिक व्यावहारिक दृष्टि यह होगी कि सम्बन्धित अधिकारियों से रिपोर्ट मिलने के बाद तुरन्त परीक्षण हो ताकि पहचान और मुक्ति माय-साप हो सके। इन सभी संक्षिप्त परीक्षणों के दौरान बन्धुग्रा मजदूर को मानिक से भ्रतग रखा जाए ताकि मजदूर को विश्वास में लिया जा सके और वह खुलकर अपने बारे में बता सके जिसके आधार पर सुनवाई करने वाला मजिस्ट्रेट यह निष्कर्ष निकाल सके कि वह बन्धुग्रा मजदूर है और वह उसे तुरन्त स्वतन्त्र कर सके। अगर मजिस्ट्रेट के आदेश के बाद भी मालिक घानाकानी करे तो उसके खिलाफ बन्धुग्रा मजदूरी (उन्मूलन) अधिनियम के अन्तर्गत मुकदमा चलाया जाए। इन नई कार्यविधि की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि सुनवाई करने वाले मजिस्ट्रेट में कितनी सूझ बुझ और सवेदनशीलता है तथा वह इस प्रणाली के मूल रूप को और इसके समर्थकों एवं विरोधियों को कहीं तक समझता है। इस तरह के

धार्मिक अधिकारियों की कमी नहीं होगी (अधिनियम की धारा 21 के तहत राज्य सरकारों को कायपालक मजिस्ट्रेटों की नियुक्ति करनी होगी है), किन्तु यह जरूरी है कि खरिफ्त अदालतों द्वारा स्पष्ट निर्देश दिए जाएँ ताकि परीक्षा सहित कानून के उपबन्धों का प्रचलन वर्तमान सामाजिक और धार्मिक स्थिति के अनुरूप हो।

समर्पण की भावना आवश्यक

जिला और सब डिविजनल मजिस्ट्रेट तथा उनकी अध्यक्षता में काम करने वाली सक्षमता समितियाँ (अधिनियम की धारा 13 के अन्तर्गत) बंधुषा मजदूरी प्रथा की पहचान के लिए नीचे के परचर हैं। इस सारे काम की सक्षमता उनकी शूक बुझ और समर्पण की भावना पर निर्भर है। यदि वे स्वयं समस्या के प्रति संवेदनशील होंगे तो वे दूररे लोगों की भी संवेदनशील बना सकते हैं। दुर्भाग्य से, कानून के इस महत्वपूर्ण उपबन्ध का पर्याप्त उपयोग नहीं किया गया है। इसमें सन्देह नहीं कि कुछ राज्यों ने राष्ट्रीय कानून बनने के बाद सतर्कता समितियाँ बनाने की दिशा में काम किया है। ये समितियाँ (जिनका कार्यकाल एक साल से ज्यादा दो साल कर दिया गया है) अधिकांश राज्यों में निष्क्रिय हो गई हैं। कुछ राज्यों ने सतर्कता समितियाँ बनाई ही नहीं, इस आधार पर कि उनके राज्य बंधुषा मजदूर नहीं हैं। इस तरह का निष्कर्ष अभी निकाला जाना चाहिए जबकि जिला और सब डिविजन स्तर पर सतर्कता समितियाँ बनें और उन्हें बाकी समय तक काम करने का मौका मिले। कुछ राज्यों में समितियाँ तो बनी हैं, किन्तु उन्होंने इस काम को बहुत प्राथमिक और रूढ़ीन तरीके से लिया है और अभी तक कोई ठोस काम नहीं किया है। इस तथ्यवाद के सम्बन्ध में स्पष्ट निर्देश जारी किए जाने चाहिए। जिला और सब-डिविजन के स्तरों पर और उससे भी नीचे के स्तर पर प्रशासन की सामयिक प्रतिबद्धता और नेतृत्व से बहुत अच्छे परिणाम निकल सकते हैं।

स्वतन्त्र किए गए व्यक्तियों का पुनर्वास

घटनक्रम और प्राथमिकता क्रम में इसके बाद आता है स्वतन्त्र किए गए बंधुषा मजदूरी का पुनर्वास जो 14 जनवरी 1982 को घोषित बीस सूत्री कार्यक्रम के मूल में से अन्तर्गत आता है। बंधुषा मजदूर की पहचान और मुक्ति का मतलब है उस मजदूर के लिए धाजादी की गई जिन्दगी लेकिन उस धादमी के साथ असुरक्षा और अनिश्चिन्ता की दुनिया भी जुड़ी है जिसका सामना वह मजदूर स्वयं नहीं कर सकता। गुप्तगी और सुरक्षा (काल्पनिक) की दुनिया और धाजादी तथा असुरक्षा की दुनिया के बीच चुनाव करना मुश्किल होता है। ऐसी स्थिति में स्वतन्त्र कराए गए मजदूर को कोई सहारा नहीं मिलेगा तो वह वापस अपने मालिक के पास जाना चाहेगा।

पुनर्वास भीतिक भी होता है और मनोवैज्ञानिक भी। भौतिक पुनर्वास प्राथमिक होता है जबकि मनोवैज्ञानिक पुनर्वास बार-बार आशस्त करने की

प्रक्रिया से होता है। दोनों साथ साथ होने चाहिए। मनोवैज्ञानिक पुनर्वास के लिए पहली शर्त है कि मजदूर को पुराने माहौल से अलग किया जाए और ऐसे माहौल में रखा जाए जहाँ वह भूतपूर्व बन्धुघ्रा मजदूर मालिकों के हाकिमिक प्रभाव से बचा रहे। अगर उन्हें बार-बार यह आश्वामन नहीं दिया जाएगा कि अब उसके भाग्य का नियमन कर्ज नहीं करेगा तो उसके वापस बन्धुघ्रा मजदूरी में जाने की सम्भावना बनी रहेगी।

पुनर्वास का स्वरूप

मूल रूप से पुनर्वास के तीन चरण हैं। मुक्ति के बाद सबसे पहले तो उसके भौतिक निर्वाह की व्यवस्था करना जरूरी है। उसे नया जीवन शुरू करने के लिए अल्पकालिक मदद दी जारी होगी जैसे मकान बनाने के लिए प्लॉट और आर्थिक सहायता देना, खेती के लिए जमीन, बैल, खेती के औजार तथा अन्य साधन जुटाना, लाभदायक रोजगार के अवसर जुटाना, और सरकार द्वारा स्वीकृत न्यूनतम मजदूरी नियमित रूप से दिलाने की व्यवस्था करना। इन में दीर्घकालीन उपाय किए जाने चाहिए जैसे भूमि का विकास (सिचाई की सुविधा सहित), अल्पकालिक और मध्यकालिक ऋण की व्यवस्था करना, पशु-पालन और पशु-चिकित्सा की पूरी व्यवस्था करना जिसमें उपायक परिमृत्तियों का बीमा भी शामिल है, दायिम के माध्यम से वर्तमान कौशल के विकास तथा नए कौशल को प्राप्त करने का प्रशिक्षण देना, छोटे कृषि-उत्पादों और नव-उत्पादों के लिए लाभकर बीमत की सुरक्षा प्रदान करना, ग्रीड सदस्यों की अनौपचारिक साक्षरता और बच्चों की औपचारिक साक्षरता की व्यवस्था करना, परिवार के सदस्यों के लिए स्वास्थ्य चिकित्सा, रोग निरोध तथा पौष्टिक आहार का प्रबंध करना और अंत में इन बन्धुघ्रा मजदूरों के नागरिक अधिकारों की रक्षा करना जो अपने जन्म के कारण सामाजिक भेदभाव के शिकार रहे थे।

यदि बन्धुघ्रा मजदूरों की पहचान अस्तित्वहीन की खोज है तो उनका पुनर्वास गरीबी के दलदल और आभव की गुलामी से उन्हें उबारना और उन्हें अस्तित्ववान मानव का दर्जा देना है ताकि वे मानव जाति की मुख्य धारा के साथ अपने को जोड़ सकें और मानव जीवन की गरिमा, सुन्दरता और उपादेयता का अनुभव प्राप्त कर सकें। प्रश्न है कि यह सब काम कैसे किए जाने चाहिए और कैसे किए जा रहे हैं। दूसरे शब्दों में स्थायी पुनर्वास के लक्ष्य को प्राप्त करने में सरकार और दूसरी एजेंसियों के कार्यक्रम वहाँ तक पर्याप्त तथा कारगर हैं?

कार्यक्रम कारगर हो

वर्ष 1982-83, 1983-84 और 1984-85 में इस महत्त्वपूर्ण राष्ट्रीय कार्यक्रम की गुणात्मक समीक्षा के लिए किए गए 11 (ग्यारह) राज्यों के दोरे में मुझे कुछ उत्साहजनक बातें भी दिखाई दीं और कुछ निराशाजनक भी। पहले

की स्वीनिंग मेट्री इनकी जाँच करती है और इन्हे मजदूरी देती है। इस प्रक्रिया को और विकेंद्रित करने के लिए जिला स्तर के अधिकारियों को यह अधिकार सौंपने पर विचार किया जा रहा है। पहले स्वीकृत राशि को कई किशों में दिया जाता था किन्तु अब एक ही किशत में सारी राशि उपलब्ध कराने की व्यवस्था की जा रही है। मुक्त कराए गए प्रत्येक बन्धुधारा मजदूर के लिए अनुदान की राशि को 4,000 रुपये से बढ़ाकर 6,250 रुपये किया जा रहा है।

कमियाँ

ये सभी सकारात्मक और अभिनव परिवर्तन, कार्यक्रम के क्रियान्वयन में गुणात्मक परिवर्तन लाते हैं और कार्य-विधि को सरल बनाते हैं। किन्तु यह निश्चिन्त रूप से नहीं कहा जा सकता है कि इनसे अभीष्ट परिणाम प्राप्त किए जा सके हैं। प्रतः मैं यहाँ कार्यक्रम के क्रियान्वयन से सम्बन्धित कुछ चिन्ताजनक पहलुओं की चर्चा करना चाहता हूँ।

समर्पण की भावना की कमी

पहली बात तो यह है कि इस कार्यक्रम को किसी मन्त्रालय / विभाग के अलग-अलग कार्यक्रम के रूप में लिया जाता है और इसके प्रति नैमित्तिक रवैया अपनाया जाता है जबकि इसके प्रति सामाजिक प्रतिबद्धता का रवैया अपनाया जाना चाहिए जैसा कि राष्ट्रीय कार्यक्रम के प्रति अपनाया जाता है।

प्रतिकूल वातावरण

जिस वातावरण में इस कार्यक्रम को क्रियान्वित किया जाता है वह अनुकूल नहीं होता है। यह देखा गया है कि जो तत्त्व बन्धुधारा मजदूर प्रथा का पोषण करते रहे हैं, वे ही गाँव के जीवन और उसकी अर्थ-व्यवस्था पर हावी हैं। स्वभावतः वे उस व्यवस्था को स्वीकार करने के लिए आसानी से तैयार नहीं होते जिसमें मुक्त किए गए बन्धुधारा मजदूरों की बन्धुधारा मजदूर मातृका के समान दर्जा और हवनम्न आदिक हैमियत मिलती है। बहुत सम्भव है कि जहाँ ये तत्त्व हावी हैं वहाँ पुनर्वास के कार्यक्रम सफल न हो अथवा प्रारम्भ में कुछ सफलता के बाद बेपर्दाय-टाय फिस हो जाए।

लक्ष्य को पूरा करने में जल्दबाजी

राजस्व और विकास विभाग के कर्मचारियों को अनेक कार्यक्रमों में लाद दिया गया है जैसे समेकित ग्राम विकास कार्यक्रम, एन. धार. ई. पी., धार. एल. ई. पी. पी., ट्राइलसम, भूमिहीनों को भूमि का वितरण, भूमि-सीमा का प्रवर्तन, अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के सदस्यों के सामाजिक तथा आर्थिक विकास की योजनाएँ आदि। इनमें से अधिकांश कार्यक्रम समयबद्ध हैं और लक्ष्य अभिमुख हैं। इन कार्यक्रमों को समय पर पूरा करने के लिए इन अधिकारियों को बहुत बड़ी राशि सौंपी गई है। इन समयबद्ध कार्यक्रमों को पूरा करने के अलावा, अधिकारीगण मानवोचित सीमाओं के अन्दर जल्दबाजी में पुनर्वास की योजनाओं को

बनाते हैं। इस प्रकार लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों की दृष्टियों, समाजशास्त्र तथा पद्धतों को ध्यान में नहीं रख पाते हैं। इस कारण लाभान्वित होने वाले व्यक्ति उनके लिए बनाए गए अनेक कार्यक्रमों के प्रयोग में लिए गिनीविय (प्रशिक्षण) अनुभव करते हैं। इस तरह ये कार्यक्रम उद्योग में प्रमुख होने के कारण लक्ष्य अभिमुख बन जाते हैं।

असन्तोषजनक मूल्य ढाँचा

परिस्थिति पर आधारित कार्यक्रमों के मूल्य बाधा-व्यय के लिए कृषि, विद्या, घन, मत्स्य-पालन, पशु-पालन और पशु चिकित्सा विभागों के अधिनायिका में पूर्ण प्रोत्साहन और सरक्षण मिलना बहुत जरूरी है। किन्तु मत्स्यपालन और प्रोत्साहन की कमी, आवश्यक सहाय्य में प्रशिक्षण कार्यक्रमों का न होना, अधिनायिका की कमी, लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों को (जो अधिनायिका पालन और समर्थन होते हैं) अपनी परिस्थितियों के उचित रख रखाव के योग्य बनाने के लिए समष्टि प्रयासों के अभाव आदि कारणों से उन्हें उचित समय तक पशु-पालन की सुरक्षा प्रदान नहीं की जा रही है जिसका परिणाम होता है कि उत्पादन परिस्थितियाँ खोब बन जाती हैं।

विचोलिए का जाल

पक्षियों, पुनर्वास के प्रयास बहुत कम नहीं हो सकते जहाँ मूल शोधों का प्रभाव हो और बहुत से विचोलिए परीक्षियों की तरह काम करते पुनर्वास या अधिनायिका को अपने लिए समेट लेते हैं। यह भी देखा गया है कि लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों के एक समूह को मिलने वाली सहाय्यता की अनेक इकाइयाँ अब तक ही विन्दु पर एकत्रित हो जाती हैं तो इन इकाइयों का प्रतियोगी स्वरूप नष्ट हो जाता है और निवेश कम होने वाली सामर्थ्य घट जाती है। अतः इस बात की है कि प्राण और पक्षियों की दृष्टियों का जोड़ते हुए तथा उपस्थित मूल ढाँचे के स्वरूप को देखते हुए सावधानी और मूल मूल के साथ योजना बनाई जाए।

कठिन सामाजिक वातावरण

स्वतंत्र बनाए गए अनुष्ठा मजदूर समाज के निम्नतम स्तर में पाते हैं और ये अत्यन्त निर्धन होते हैं। वे स्वयं उच्च योजना का चुनाव नहीं कर सकते जा उनके लिए सबसे ज्यादा लाभदायक होती है। उनकी इस अशक्तता की परिस्थिति इस रूप में होती है—“आप जो देना चाहें दे दें।” ऐसी स्थिति में पुनर्वास योजनाएँ बनाने वाला को चाहिए कि वे अपने को अनुष्ठा मजदूरी के स्थान पर मानकर ऐसी योजनाएँ बनाए जो उनकी स्थिति हल तथा उनका सबसे अधिक हित साधने वाली हो। दुर्भाग्य से इस तरह का सन्न प्राप्त वास्तविकता से अधिक कल्पना की चीज है। दैनिकीय स्थिति

मुक्त बनाए गए अनुष्ठा मजदूरों के सामाजिक और प्राथमिक पुनर्वास का काम किम कठिन सामाजिक वातावरण में हो रहा है, हमने दो उदाहरण आगे दिए

जा रहे हैं। दोनों उदाहरण बन्धुधारा मजदूर मालिकों की दलील समझ और कानून के एक दशक बाद भी बन्धुधारा मजदूरों की दलील स्थिति के सम्बन्ध में मेरे व्यक्तिगत अनुभव हैं।

मैं और श्रीमन् मन्त्रालय में मेरे एक सहयोगी दिसम्बर, 1982 में बिहार में डास्टनगंज (पलामू जिला मुख्यालय) लौट रहे थे। हम मिमरा गाँव (डास्टनगंज से 19 किलोमीटर दूर) गए थे और वहाँ हमने अपनी चाँचों से कुछ मुक्त किए गए बन्धुधारा मजदूरों की सामाजिक तथा आर्थिक दलील स्थिति का दस्तावेज बनाया। मेरे मन में यह याद अब भी ताज़ा है। मिमरा में मुक्त बन्धुधारा मजदूरों का कुल 50 परिवार था। 1975-76 में बन्धुधारा मजदूरों में मुक्त होने के बाद उन्हें कुछ नौकरियाँ मिली थीं। इन परिसम्पत्तियों के दिए जाने के लगभग एक दशक बाद उनकी स्थिति का तो पहले जैसा ही था या पहले से भी खराब था। खेती के लिए उन्हें जो जमीन दी गई थी वह पानी की ओर वर्षा से उजाड़ पड़ी हुई थी। भूतपूर्व बन्धुधारा मजदूर मालिक इन अभावों लोगों के खिलाफ इस तरह एक-जुट थे कि उनका सामाजिक और आर्थिक बहिष्कार ही कर दिया था। उनके बच्चे मुख्य बस्ती में बने स्कूल में नहीं जा सकते थे। उनके दोर निकटवर्ती जंगल में चरने नहीं जा सकते थे क्योंकि उन्हें जमींदारों के धान के खेतों से होकर गुजरना पड़ना था। कुछ परिवारों से बातचीत के दौरान हमें एक ऐसा व्यक्ति मिला जो भूतपूर्व मालिकों की मार-पीटाई से घिलबल घुपा हुआ हो गया था। जब वह डास्टनगंज के भ्रमण में गया तो उनका इलाज नहीं किया गया क्योंकि डॉक्टर की माँग को वह पूरा नहीं कर सकता था। इस कारण-क्या की सूचना के बाद हम डास्टनगंज लौट रहे थे कि जैसी जातियों के जमींदारों के एक दल ने हमारी गाड़ी को रोका। हमारा परिचय प्राप्त करने के बाद वे हमसे बोले, “ओ माहिब, आप सुबह-सुबह ठण्ड और धूल में इन कमबलत लोगों से मिलने के लिए इतनी दूर दिल्सी से चल कर क्यों आए? ये लोग पिछले जन्म से ही हमारे बन्धुधारा में और अब भी हैं। आपके सारे कानून और सत्ताएँ इनकी सामाजिक-आर्थिक स्थिति को नहीं बदल सकती हैं।”

दूसरा उदाहरण पटना के निवृत्त बन्धुधारा विकास खण्ड के दौर का है। हम कुछ मुक्त बन्धुधारा मजदूरों को (जो खेत मजदूर भी थे) न्यूनतम मजदूरी न दिए जाने की जाँच करने गए थे। जमींदार के साथ हमारी जो बातचीत हुई वह उनके प्रतिश्रियावादी रवैयों का दिखावा थी। उन्होंने कहा, “उन्हें न्यूनतम मजदूरी माँगने का क्या हक है? उन्हें सरकार की तरफ से सहायता में वितनी ही चीजें मिली हैं हैं। अगर वे हमारे बन्धुधारा न होते तो क्या ये चीजें उन्हें मिल सकती थीं? इन चीजों के लिए उन्हें हमारा महमानन्द होना चाहिए और न्यूनतम मजदूरी नहीं माँगनी चाहिए।”

सामूहिक विकास की आवश्यकता

ये तथ्य बताते हैं कि अलग-अलग व्यक्तियों के पुनर्वास की प्रेरणा सामूहिक पुनर्वास का रास्ता अधिक उपयोगी है। अलग-अलग व्यक्तियों के पुनर्वास में कई

कठिनाइयाँ हैं क्योंकि वस्तुतः मजदूर समाज के निम्न तबकों से आते हैं और अपने जन्म तथा सामाजिक स्थिति के कारण जीवन की कई विविधाओं में वंचित होते हैं। समाज के प्रभावी षण उनके खिलाफ तथा उनका परिवार में मददगार व निवारक या समर्थक हमले करते हैं उनका सामना के नहीं कर पाता है। उनकी सामाजिक-आर्थिक स्थिति ऐसी होती है कि वे भी उनकी सह-यात्री हो कर पाते हैं। अज्ञान और निरक्षरता के कारण उनमें अपने अधिकारों की मांग करने तथा विरोध के नाभों का प्राप्त करने की क्षमता नहीं होती।

इसके लाभ

इसके विपरीत सामूहिक शक्ति से कई लाभ हैं। सर्वप्रथम सामाजिक होने वाले अपने व्यक्तियों को मिलाकर करने और एक बिन्दु पर इकट्ठा करने से सामाजिक समर्थन की प्रक्रिया आगे बढ़ेगी। दूसरे, अपने एकदिवसीय के साथियों को एक जगह इकट्ठा करके गुणसमूह और स्थायी पुनर्वास के समान उद्देश्य के लिए इस्तेमाल किया जा सकता है। तीसरे, बड़े पैमाने की रिकायला और वैज्ञानिक प्रयत्न के कारण निवेश का बेहतर प्रतिफल प्राप्त किया जा सकता है। चौथे, कई विभाग और अभिकरण सामूहिक प्रयास में भाग ले सकते हैं तथा बेरोजगारी का सहयोग भी प्राप्त किया जा सकता है।

भूमि पर आधारित, व्यक्तिगत पर आधारित और हार/बीजक पर आधारित सामूहिक प्रयास की संभावनाएँ विपरीत रूप से हैं। पहली पूर्णतः है सामाजिक किए जाने वाले व्यक्तियों का चुनाव और उस जगह का चुनाव जहाँ उन्हें बसाया जाना है। दूसरी है सरकार के विभिन्न विभागों के सहयोग। तृतीय, सिपाई, वृद्ध पालन, वृद्ध चिकित्सा, वन, मत्स्य पालन विभागों का सहयोग सामूहिक पुनर्वास के प्रयास की गहराई के लिए बहुत महत्वपूर्ण है। तीसरे, सामाजिक होने वाले व्यक्तियों में जागरूकता पैदा करना और इस प्रयास में सहभागिता से भाग लेने के लिए उन्हें प्रेरित करना भी जरूरी है। चौथे, इस सामूहिक प्रयास का कार्य बल के लिए जो भी व्यवस्थान बन हो उसका रचना इस कार्यक्रम में प्रति तथा सामाजिक होने वाले व्यक्तियों के प्रति सकारात्मक संबंधों की ओर मानवीय हो। इस कार्यक्रम के साथ तथा सामाजिक होने वाले लोगों के साथ उस व्यवस्थान-तन्त्र का साक्षात्कृत स्थापित हो और वह उनके गुण गुण व और संभावना प्रभावों में अपने को भागीदार समझे। प्रसन्नता की बात है कि भारत प्रदेश, उड़ीसा, केरल, कर्नाटक जैसे राज्यों में (सीमित पैमाने पर) इस सामूहिक या मनेजिस विधि का प्रयोग प्रयास किया है। इसे हमारे भारत में अपनाया जाना चाहिए।

लोकहित में सुझाव

अपनी बात समझाने के लिए हमें लोकहित के दावों का जिक्र करना चाहिए। यह है कि हमें अपनी समस्याएँ और सामाजिक कार्यकर्ता उच्च स्थापना और उच्चतम स्थापना में ले जाते हैं। वे वस्तुतः मजदूरों की पहचान, मुक्ति तथा पुनर्वास के काम में

इन वादों के प्रभाव का भी संक्षेप में उल्लेख करना चाहता हूँ। उन्हें ये मामले प्रदालतों में इसलिए ले जाने पड़ते हैं कि कानून लागू करने वाले अधिकरण संवेदनशून्य और निष्प्रभावी होने हैं। इस प्रक्रिया में अन्याय और भ्रष्टाचार की हृदय विदारक कहानियाँ सामने आती हैं। 1984 की याचिका संख्या 8143 (प्रसिद्ध एमियाड का मामला) और 1982 की याचिका संख्या 2135 (प्रसिद्ध परीदाबाद पत्थर खदान का मामला) में प्रदालतों के फैसले सफल लाकहित वादों के इतिहास में मौत के पत्थर हैं। किन्तु प्रश्न यह रह जाता है कि क्या बन्धुभा मजदूरों की पहचान, मुक्ति और पुनर्वास की समस्या का यह अन्तिम समाधान है ?

ऐसी स्वयंसेवी संस्थाएँ और सामाजिक कार्यकर्ता दल बहुत कम हैं जो पूरे उत्साह और सकल्प के साथ उच्च न्यायालयों में इन मामलों को ले जा सकते हैं। किन्तु साथ ही यह समस्या बहुत बड़ी है और यह उम्मीद नहीं की जा सकती कि स्वयंसेवी संस्थाएँ और सामाजिक कार्यकर्ताओं के दल सारे देश में सभी बन्धुभा मजदूरों तक पहुँच सकेंगे और उनके मामलों को उत्साह के साथ लड़ सकेंगे। प्रदालतों की भी अपनी सीमाएँ हैं, जहाँ परम्परागत मामलों बहुत बड़ी संख्या में विचाराधीन रहते हैं। अतः इस समस्या का समाधान यह नहीं है कि बन्धुभा मजदूरों की मुक्ति और पुनर्वास के लिए लोकाहित वादों की संख्या बड़े बल्कि हम बात में है कि कानून लागू करने वाले जटिलता को अधिक सक्रिय बनाया जाए जिसके लिए सही व्यक्तियों को सही जगह नियुक्त करना, उन्हें जमकर काम करने का अवसर देना और सोद्देश्य के निमित्त समर्पित भावना से काम करने के लिए उन्हें प्रोत्साहन देना आवश्यक है। वर्तमान कानूननग्न को अपनी सङ्कुचित दृष्टि छोड़नी चाहिए और लोकाहित के वादों को उठाने वाली संस्थाओं को सन्देह की नजर से नहीं देखना चाहिए, अपितु जीवन की आवश्यकताओं को स्वीकार करना चाहिए। लोकाहित वादों से सभी अच्छे परिणाम निकल सकते हैं जब सदियों से अन्यायपूर्ण तथा बेतुलान समाज व्यवस्था के शिकार इन अभाग्य लोगों के प्रति हमारे रविये में मूलभूत बदलाव आएगा।”

बन्धुभा मजदूरों की अनुमानित संख्या

अत्यन्त अधिक उन्मूलन सम्पत्ती मजदूरों पर पूरी तरह निर्भर करने के लिए प्रथम चरण है—बन्धुभा अधिक का पता लगाना। बन्धुभा मजदूरों प्रथा (उन्मूलन) अधिनियम 1976 के प्रावधानों पर अमल करने की जिम्मेदारी जिला मजिस्ट्रेटों तथा उनके द्वारा निर्दिष्ट अधीनस्थ अधिकारियों पर होती है। राज्य सरकारों से प्राप्त रिपोर्टों के अनुसार नवम्बर, 1985 तक 2,13,465 बन्धुभा मजदूरों का पता लगा लिया गया था। देश के विभिन्न राज्यों में बन्धुभा मजदूरों की कुल संख्या के अनुमानों में पर्याप्त भिन्नता पाई जाती है। अनुमानों के प्रमुख स्रोत हैं—(1) गांधी शान्ति प्रतिष्ठान तथा राष्ट्रीय श्रम संस्थान एवं (2) एन० एस० एस० ओ० का सर्वेक्षण।

गोपी शान्ति प्रतिष्ठान (गोपी वीर फाउण्डेशन) ने (मई, 1978 से दिसम्बर, 1978 तक) अनुमान लगाया कि 10 राज्यों में सम्भूत मजदूरों की कुल संख्या 26.17 लाख है। एत सर्वेक्षण में कुछ राज्यों की सामग्री भी। एत. एत एत को के 32वें दौर में सर्वेक्षण (जुलाई, 1977 से जून, 1978) में अनुमान लगाया गया था कि 15 राज्यों में ऐसे व्यक्तियों की संख्या 3.45 लाख है। दूसरी ओर, जैसा कि पहले उल्लिखित है, नवम्बर, 1986 तक राज्य सरकारों ने जो वास्तविक रूप से पता लगाया वह संख्या 2,13,465 रही। इसी राज्यवार संख्या निम्नलिखित है—

सम्भूत मजदूरों की राज्यवार संख्या

क्र.सं.	राज्य	30-11-86 तक राज्य सरकार द्वारा पता लगाई गई संख्या	राष्ट्रीय समूह सर्वेक्षण समिति द्वारा अनुमानित संख्या	गोपी शान्ति प्रतिष्ठान द्वारा अनुमानित संख्या
1	2	3	4	5
1	आन्ध्र प्रदेश	24,788	7,300	3,25,000
2	बिहार	11,729	1,02,400	1,11,000
3	छत्ता	—	4,400	—
4	गुजरात	62	4,200	1,71,000
5	हरियाणा	295	12,900	—
6	हिमाचल प्रदेश	—	—	—
7	जम्मू-कश्मीर	—	900	—
8	कर्नाटक	62,689	14,100	1,93,000
9	केरल	823	400	—
10	मध्य प्रदेश	5,627	1,16,200	5,00,000
11	महाराष्ट्र	740	4,300	1,00,000
12	मणिपुर	—	—	—
13	मेघालय	—	—	—
14	मालावे	—	—	—
15	उड़ीसा	43,947	5,400	3,50,000
16	पंजाब	—	4,300	—
17	राजस्थान	6,890	2,400	67,000
18	समिल्ला	33,180	12,500	2,50,000
19	त्रिपुरा	—	—	—
20	उत्तर प्रदेश	22,695	31,700	5,50,000
21	पश्चिम बंगाल	—	21,600	—
22	सभी वेस्ट मासिल प्रदेश	—	—	—
कुल		2,13,465	3,45,000	26,17,000

इंग्लैण्ड में मजदूरी का नियमन (Regulation of Wages in U. K.)

यद्यपि इंग्लैण्ड में रोजगार की दशाएँ तथा श्रमों विना सरकारी हस्तक्षेप के ऐच्छिक पंचकर्मले से सामूहिक सौदाकारी द्वारा तय की जाती हैं, फिर भी सरकार ने कुछ व्यवसायों अथवा उद्योगों में मजदूरी, छुट्टियों आदि का कानूनी नियमन किया है जहाँ कि श्रमिक अथवा नियोजन असंगठित हैं। इस प्रकार ये कानूनी नियमन के अन्तर्गत लगभग 3½ मिलियन श्रमिक आते हैं। इस शताब्दी के प्रारम्भ में विभिन्न वेतन मण्डल (Wage Boards) विद्यमान थे। मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 (Wages Councils Act of 1945) ने इन विद्यमान व्यापार मण्डलों (Trade Boards) को समाप्त करके वेतन परिषदों (Wages Councils) की स्थापना की। इन वेतन परिषदों को काफी व्यापक अधिकार प्रदान किए गए। इन परिषदों द्वारा साप्ताहिक गारण्टीयुक्त मजदूरी तथा वेतन सहित छुट्टियाँ देने का अधिकार है।

जिन मुख्य अधिनियमों द्वारा मजदूरी और कार्य के घण्टों का कानूनी नियमन किया जाता है, उनमें हैं—मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 से 1948 (Wages Councils Acts, 1945 to 1948), केटरिंग मजदूरी अधिनियम, 1943 (Catering Wages Act, 1943), कृषि मजदूरी अधिनियम, 1948 (Agricultural Wages Act of 1948) और कृषि मजदूरी (स्कॉटलैण्ड) अधिनियम, 1949 (Agricultural Scotland Act, 1949)।

व्यापार मजदूरी अधिनियम, 1909 और 1918 (Trade Boards Acts, 1909 & 1918) के अन्तर्गत व्यापार मण्डल (Trade Boards) स्थापित किए गए थे। मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 (Wages Councils Act of 1945) के अन्तर्गत इन व्यापार-मण्डलों को समाप्त करके मजदूरी परिषद् (Wages Councils) की स्थापना की गई। इन मजदूरी परिषदों में श्रमिकों व मालिकों के समान सदस्यों में प्रतिनिधि होते हैं तथा साथ ही तीन स्वतन्त्र व्यक्ति, जिनमें से एक अध्यक्ष होते हैं। इन मजदूरी परिषदों को व्यापक अधिकार प्रदान किए गए हैं। ये परिषदें सम्बन्धित उद्योग में कानूनी न्यूनतम पारिश्रमिक (Statutory Minimum Remuneration) और छुट्टियाँ जो दी जाती हैं, के सम्बन्ध में निर्धारण हेतु अपने प्रस्ताव श्रम एवं राष्ट्रीय सेवा मन्त्री (Minister of Labour & National Service) को देती हैं। मन्त्री को यह अधिकार प्राप्त है कि मजदूरी परिषद् द्वारा प्राप्त प्रस्तावों को आदेश देकर कानूनी रूप दे सकता है और मजदूरी का नियमन कानून के अन्तर्गत आ जाता है। इन आदेशों की पाबनी हेतु मजदूरी निरीक्षकों (Wages Inspectors) की नियुक्ति मन्त्रालय के अन्तर्गत की जाती है।

इसी तरह की मजदूरी निर्धारण की व्यवस्था कृषि एवं भोजनालयों में की गई है। किसी भी संस्थान अथवा उद्योग में मजदूरी परिषद् की स्थापना करने के पूर्व श्रम मन्त्री यह जाँच करता है कि इस प्रकार के लाभ श्रमिकों व मालिकों के बीच समझौते से प्राप्त हो सकते हैं अथवा नहीं। यदि ये लाभ दोनों पक्षों के समझौते

के समझौते के साधारण पर प्राप्त नहीं होते हैं तो अग मन्त्री मजदूरी परिषदों की स्थापना कर देता है। अग सन्नातन इस प्रकार की जाँच एक स्वतन्त्र आयोग द्वारा करता है जिसमें स्वतन्त्र व्यक्ति तथा जिस उद्योग अथवा मस्यान हेतु मजदूरी परिषदों की स्थापना करनी है, उनको छोड़कर अन्य उद्योगों के अग व नियोक्ता समूहों के प्रतिनिधियों को शामिल किया जाता है।

इंग्लैंड की 1961 के अध्यागिक सम्बन्धों पर प्रकाशित एक पुस्तिका (Hind Book) के अनुसार बहुमत से अग त्रिनकी मस्या 3.4 मिलियन है, इन मजदूरी परिषदों के अन्तर्गत आते हैं। ये मजदूरी परिषदें एक समझौता करवाने का कार्य करती हैं जिसमें स्वतन्त्र गदस्य समझौताकारी (Conciliators) के रूप में काम करते हैं। साथसे पहले सभी अग व मालिकों के प्रतिनिधि समझौता करने का प्रयास करते हैं। स्वतन्त्र व्यक्ति इन परिषदों में मत नहीं देते फिर भी समझौता बहुमत से प्राप्त किया जाता है।

अमेरिका में मजदूरी का नियमन

(Regulation of Wages in U. S. A.)

अमेरिका में अगों की सुरक्षा हेतु समय-समय पर अग विधान बनाए गए हैं क्योंकि अगों की साधारण स्थिति नियोक्ताओं की सुरक्षा में परमान है। नियोक्ता-अग सम्बन्धों में सबसे बड़ी असमानता हमें सरविन अग (Servile Labour) के विषय में देखते को मिलती है। रोजगार का युग 1863 में दासता की समाप्ति से समाप्त हो गया। इससे कोई भी व्यक्ति अपने बजें के कारण बबरदस्ती कार्य के लिए नहीं रखा जा सकता। तब प्रकार के अग में मालिक और नोकर (Master & Servant) वाला सम्बन्ध समाप्त हो गया। अब अग में पैतृवाद (Paternalism) पाया जाता है और विजेपकर घरेलू और कृषि अगों के रूप में देखने को मिलता है। अमेरिका में मजदूरी आज सबसे महत्पूर्ण मुरशिन दारित माना जाता है। सन् 1849 में अगों की मजदूरी पर कुछी लगाकर अग में जमा करने की प्रवृत्ति को समाप्त कर दिया गया।

ऐच्छिक रूप से अग द्वारा अपनी मजदूरी को अगणता को देने के लिए भी कई कार्यवाहियाँ करनी पड़ती हैं जैसे लिखित में हो, पति अस्या पत्नी से स्वीकृति ली जाए और समझौते की एक प्रति भी हो। अधिका के घर की जगह तथा और जगहों द्वारा जस्त नहीं किए जा सकते। अगों द्वारा नियोक्ता की सम्पत्ति अथवा उसका साहज की सम्पत्ति में मजदूरी प्राप्त की जासकती है। निर्माण-कार्य में सगे अगों की मजदूरी में मिलन पर नियोक्ता की सम्पत्ति पर अपना अधिकार कर सकते हैं।

मजदूरी से सम्बन्धित कानून न केवल अमेरिका में राष्ट्रीय स्तर पर ही है बल्कि अमेरिका के सभी राज्यों में विद्यमान है। नियोक्ता के दिवालिया होने पर सबसे पहले सम्पत्ति में से मजदूरी चुकाई जाएगी। सामान्य रूप में नियोक्ताओं ने

श्रमिकों की मजदूरी पर अधिक ध्यान दिया है और विधान सभाओं में भी समस्या, स्पष्ट और मजदूरी युगतान के तरीके आदि के नियमन में अधिक रुचि ली है। कुछ राज्यों में मजदूरी का युगतान कार्यकाल में ही करने पर जोर दिया जाता है। न्यूनतम मजदूरी, अधिकतम कार्य के घण्टे और श्रमिक (Minimum Wages, Maximum Hours and Child Labour)

अमेरिका के श्रमिकों की मजदूरी कब, वहाँ और कैसे दी जाए इस तक ही श्रम कानून सीमित नहीं रहे बल्कि इस बात को भी कानूनों में सम्मिलित किया गया कि कितनी मजदूरी कितने समय के लिए और किस प्रकार के श्रमिक को दी जाए। कुछ कार्यों में बाल श्रमिक व स्त्री श्रमिकों को लगाने पर प्रतिबन्ध लगा दिया है। अमेरिका में न्यूनतम मजदूरी, कार्य के घण्टे तथा बाल श्रमिकों की समाप्ति आदि पर विभिन्न प्रान्तों तथा म्यूनिसिपल सस्थाओं द्वारा अध्यादेश जारी किए गए हैं। प्रमुख संघीय विधान उचित श्रम प्रमाण अधिनियम, 1938 (Federal Fair Labour Standards Act, 1938) है जिसे हम मजदूरी और कार्य के घण्टे का कानून (Wage of Hours Law) भी कह सकते हैं। इसकी वाल्स हीले सार्वजनिक प्रसविदा अधिनियम, 1936 (Walsh Healey Public Contracts Act, 1936) द्वारा सहायता दी जाती है। इसके अन्तर्गत सरकार को मजदूरी, कार्य के घण्टे और कार्य की दशाओं का नियमन करने का अधिकार प्राप्त है। यह सरकारी ठेके के 10 हजार डॉलर या अधिक होने पर लागू होता है। बेकन-डेविस मजदूरी कानून, 1931 (Bacon-Davis Wage Law, 1931) के अन्तर्गत 2 हजार डॉलर से अधिक के ठेके निर्माण अथवा सार्वजनिक इमारतों की मरम्मत आदि आते हैं। बठोर कार्य वाले उद्योगों में स्त्री श्रमिकों हेतु 8 घण्टे प्रतिदिन व 48 घण्टे प्रति सप्ताह अधिकतम सीमा रखी गई है और कुछ आयु से नीचे वाले बच्चों हेतु अनिवार्य स्कूल जाना कर दिया है।

उचित श्रम प्रमाण अधिनियम, 1938 में निम्नलिखित प्रावधान रखे गए हैं—

1. कुछ अपवादों को छोड़कर इसमें अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार में लगे सभी श्रमिकों को शामिल किया गया है।

2. अधिनियम का मूल उद्देश्य 40 सेंट प्रति घण्टा की न्यूनतम मजदूरी को निम्न प्रकार से सभी जगह लागू करना था—

- (1) प्रथम वर्ष (1939) में प्रति घण्टा 25 सेंट कानूनन न्यूनतम मजदूरी करना।
- (ii) अगले पाँच वर्षों में (1945) प्रति घण्टा 40 सेंट कानूनन न्यूनतम मजदूरी करना।

(iii) इससे पश्चात् प्रति घण्टा 40 सेंट कानूनन न्यूनतम मजदूरी बनना। न्यूनतम मजदूरी में इससे बाद संशोधन किया गया। सन् 1949 में 75 सेंट, 1955 में 1 डॉलर, 1961 में 1.15 डॉलर, 1963 में 1.25 डॉलर और सन् 1967 में 1.75 डॉलर प्रति घण्टा न्यूनतम मजदूरी कर दी गई है।

3. इस अधिनियम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी दर पर अधिनियम कार्य के घंटे 40 प्रति सप्ताह धीरे-धीरे प्राप्त किया जाए।

- (i) प्रथम वर्ष 1939 में अधिकतम कार्य के घंटे 44
- (ii) दूसरे वर्ष 1940 में अधिकतम कार्य के घंटे 42
- (iii) इससे पश्चात् अधिकतम कार्य के घंटे 40
- (iv) कार्य के इन घंटों से अधिक कार्य करने पर नियमित दर से 1.1 गुनी मजदूरी देनी होगी।

4. इस अधिनियम के अन्तर्गत 16 वर्ष से कम उम्र वाले बाल श्रमिक के कार्य लेने पर प्रतिबन्ध लगा दिया तथा बड़ी कार्य वाले उद्योग में यह उम्र 18 वर्ष से कम न हो।

अमेरिका में सामूहिक मीठाकारी के अन्तर्गत प्रभावी मजदूरी दर वैधानिक न्यूनतम मजदूरी (Statutory Minimum Wage) से अधिक है। वहीं-वहीं यह न्यूनतम मजदूरी से दुगुनी है और इसमें निर्वाह भक्षण भी शामिल है। सामूहिक मीठाकारी के अन्तर्गत श्रमिकों या रबिगार को कार्य करने पर न्यूनतम मजदूरी दर की दुगुनी दर दीलाई जाती है। इसके साथ ही मजदूरी महिन दो मप्ताह की बर्ष में छुट्टी दी जाती है।

सामूहिक मीठाकारी विशेष रूप से बहुमत नियम के सिद्धांत के अन्तर्गत श्रमिक मण्डल द्वारा उनके प्रतिनिधियों को मजदूरी कार्य को दशाधो और मीठाकारी दवाई से व्यक्तित्व श्रमिक की जिवायन पर आधारित अधिकार दिए गए हैं।

अमेरिका में काफी समय तक विचारधारा यह नहीं रही कि मजदूरी और कार्य के घंटों का नियमन करना अच्छा है बल्कि श्रम यह रहा कि स्वाधीन इत पर स्वीकृति देगे समय नहीं। काफी समय तक प्रांतीय व राष्ट्रीय सरकार के व्यापारियों में इस प्रकार के कार्यों को असांविधानिक घोषित किया गया।

अब सांविधानिक विधान के अन्तर्गत मजदूरी कार्य के घंटे, स्त्री श्रमिक व बाल श्रमिक के कार्य क्षेत्र आदि पर विधानमंडल और संसद् द्वारा नियमन किया जा सकता है और इसमें व्यापारिक व्यवहार कोप नहीं करने। सन् 1936 में बोर्ड भी मजदूरों की तटीय मजदूरी नियमन कानून असांविधानिक घोषित नहीं किया गया है।

एक मधीय प्रकार की सरकार में यह समस्या रहती है कि मजदूरी नियमन का क्षेत्र कौन-सा होगा? यदि रोजगार स्थायी है तो हमसे लिए रागर सरकार उत्तरदायी है। राष्ट्रीय सरकार सर्वोच्च होगी है। जहां अनिश्चितता होती है वहां

न्यायालय निश्चय करता है और नियमन के न्यायंत्रणों के महत्वपूर्ण निर्णय दूए हैं। उदाहरणार्थ प्रथम सतीय धर्म कानून असांविधानिक घोषित कर दिया गया। इसका आधार यह था कि स्थानीय कारखानों में कार्य करने वाले श्रमिक स्थानीय विषय हैं जो कि राज्य सरकार का क्षेत्र है (हेमर बनाम हॉगिहार्ट केस में—*in Hammer V/s Dangehart, U S 251, 1918*)।

परिस्थितियों और परिवर्तनों के कारण अन्तराज्यीय व्यापार का विस्तार हुआ। सन् 1937 में सर्वोच्च न्यायालय ने राष्ट्रीय धर्म-सम्बन्ध मॉडन बनाम जोन्स और लौकलिन स्टील कॉर्पोरेशन (*National Labour Relations Board V/s Jones & Laughlin Steel Corporation*) विवाद में यह निर्णय दिया कि निर्माणकारी अन्तराज्यीय व्यापार के अन्तर्गत आता है। यह निर्णय पक्ष 150 वर्षों के दिए गए निर्णयों से गिस्कुल विपरीत हुआ।

उचित धर्म प्रभाव अधिनियम और बान्स हील सार्वजनिक प्रसविदा अधिनियम का नियन्त्रण प्रशासकों के हाथ में है। ये प्रशासक अमेरिकी धर्म विभाग के मजदूरी और कार्य के घण्टे और सार्वजनिक प्रसविदा मण्डलों के विभागाध्यक्ष हैं। इनका कार्य अधिनियम की व्याख्या करना, निरीक्षण और अनुपालना तथा सशोधन आदि के लिए ससद् को नीति सम्बन्धी सिफारिशें करना है। ये अधिनियम 24 मिलियन श्रमिकों पर लागू होते हैं। इनके द्वारा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम कार्य के घण्टे और बाल श्रमिकों पर रोक आदि का नियन्त्रण किया जाता है।

मजदूरी, कार्य के घण्टे और सार्वजनिक प्रसविदा मण्डलों की रिपोर्टें 1959 (*Report of the Wage of Hour of Public Contracts Divisions*) से यह ज्ञात हुआ कि कई व्यक्ति छोटे बच्चों से कार्य लेने को गैर-कानूनी नहीं समझते थे। सन् 1959 में 10,242 छोटे बच्चों को असांविधानिक रूप से रोजगार में सपा रखा था।

माननीय एंटीकोर से न्यूनतम मजदूरी, अधिनियम कार्य घण्टे और बालधर्म के नियमन से अमेरिका में बहुत से कम मजदूरी प्राप्त करने वाले श्रमिकों को बहुत सहायता मिली है। बहुत से नियोजकों ने अधिनियमों की अनुपालना शुरू कर दी तथा निरोधक और नियन्त्रण के द्वारा बहुत से नियोजकों को इसके अन्तर्गत लाया गया है। इससे बहुत से श्रमिकों की मजदूरी में कई सौ मिलियन डॉलर की वृद्धि हुई है। यह पूर्ण रोजगार और उच्च जीवन स्तर के समय हुआ।

मजदूरी और रोजगार की जड़ों को निर्धारित करने का तरीका घटते उत्पादन व गिरती मजदूरी के रूप में व्ययपूर्ण रहा है। सन् 1959 में इस्पात हड़ताल (*Steel Strike*) के कारण धर्म विवादों को अनिवार्य रूप से निबटाने हेतु कई प्रस्ताव रखे गए।

भारत में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (Wages of Industrial Workers in India)

श्रमिक तथा उनके परिवार के सदस्यों का जीवा स्तर मजदूरी पर निर्भर करता है। श्रमिक को दी जाने वाली मजदूरी में मूल मजदूरी, महंगाई भत्ता तथा अन्य भत्ते सम्मिलित किए जाने हैं। मजदूरी वह पूर्ण है जिसके चारों ओर श्रम समस्याएँ चक्कर काटती हैं। अधिकांश श्रम समस्याओं का मूल कारण मजदूरी है। मजदूरी श्रमिक के जीवन स्तर, वास्तुशुल्क तथा उत्पादन का प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण तत्व है। जीवन स्तर में परिवर्तन होना व कारण निर्वाह लागत में भी वृद्धि हो जाती है और इसके परिणामस्वरूप मजदूरी में भी वृद्धि करनी पड़ती है। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) ने श्रम सांख्यिकी (Labour Statistics) में सुधार हेतु विचारों की भी लेकिन खास तौर पर वास्तविक श्रमिकों को छोड़कर अन्य क्षेत्रों में कोई विशेष प्रगति नहीं हुई है। फिर भी श्रम संचालन (Labour Bureau) द्वारा समय-समय पर रोजगार के विभिन्न क्षेत्रों में सर्वेक्षण किए जाते हैं और इनका प्रकाशन 'Indian Labour Journal' में किया जाता है।

सर्वप्रथम मजदूरी में सम्मिलित श्रमिकों का सर्वेक्षण श्रम आर्थिक समिति, 1944 (Labour Investigation Committee, 1944) द्वारा किया गया। औद्योगिक सांख्यिकी अधिनियम पास होने के बाद मजदूरी गणना (Wage Census) की जाती है और इनके द्वारा श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी, प्रेरणात्मक सुगतान आदि के सम्बन्ध में सूचना एकत्रित की जाती है।

भारत में मजदूरी की समस्या का महत्त्व (Importance of Wage Problem in India)

भारतीय श्रमिक अल्पसंख्यक, असंगठित व कृशिकारी हैं। वे अपने अधिकांश तथा कर्तव्यों को भू-मालिकी सम्बन्ध में प्रायः अवशर्षित हैं। उनकी सामूहिक लोभाकारी शक्ति निष्पत्ता की तुलना में कमजोर है। परिणामतः मालिकों द्वारा श्रमिकों का शोषण किया जाता है और उनको बहुत कम मजदूरी दी जाती है जबकि मानवीय दृष्टिकोण से मजदूरी की समस्या का समाधान होना आवश्यक है। श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी बहुत कम है, मजदूरी सुगतान करने का तरीका दोषपूर्ण है, मजदूरी की दरें भी निम्न सिद्ध पाई जाती हैं।

सरकारी दृष्टिकोण में भी मजदूरी की समस्या का समाधान आवश्यक है। सामाजिक न्याय प्रदान करना सरकार का दायित्व है जबकि श्रमिकों को उचित मजदूरी दिलाकर मजदूरी समस्या का समाधान किया जाए। मालिकों को दृष्टि में भी मजदूरी की समस्या महत्वपूर्ण है क्योंकि यह उत्पादन मूल्य का महत्वपूर्ण घटक है। औद्योगिक प्रगति के लिए औद्योगिक शान्ति आवश्यक है और औद्योगिक शान्ति प्राप्त करने के लिए श्रमिकों की मजदूरी में सुधार आवश्यक है।

प्रचलित मजदूरी दरों का भी मजदूरी समस्या के अन्तर्गत अध्ययन किया जाता है। एक ही स्थान पर एक ही उद्योग की विभिन्न इकाइयों, विभिन्न उद्योगों में विभिन्न मजदूरी, समान कार्य में भी भिन्न-भिन्न मजदूरी प्रचलित है। अतः मजदूरी के समानिकरण और प्रमाणिकरण (Equalisation & Standardisation of Wages) हेतु भी मजदूरी की समस्या का अध्ययन आवश्यक है। विश्व के सभी विकसित देशों तथा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) द्वारा भी इस समस्या को महत्त्व दिया जाने लगा है। मजदूरी सभी पक्षों—श्रम, पूँजी, मालिक एवं सरकार—को प्रभावित करती है अतः इन सभी पक्षों द्वारा भी मजदूरी की समस्या का अध्ययन किया जाने लगा है।

ऐतिहासिक सिंहावलोकन

सन् 1880 से 1938 के बीच मजदूरी की दरों में परिवर्तन का अनुमान Dr Kuczynski द्वारा दिए गए निम्न सूचकांकों से लगाया जा सकता है¹—

विभिन्न उद्योगों में मजदूरी (1900=100)

वर्ष	सूती वस्त्र	जूट	रेल्वे	खान	धातु श्रमिक	निर्माण कार्य	बागान
1880-89	80	84	87	71	75	90	—
1890-99	90	87	95	81	89	89	100
1900-09	109	106	109	116	112	109	104
1910-19	142	128	139	176	138	133	122
1920-29	273	194	245	255	190	195	170
1930-39	242	148	286	191	171	160	121

उपरोक्त आँकड़ों से स्पष्ट है कि 19वीं शताब्दी के अन्तिम दशकों में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी की दरों में स्थिरता रही है। वर्तमान शताब्दी के प्रथम दशक में सूती वस्त्र उद्योग व जूट उद्योगों की दर श्रम्य उद्योगों में श्रमिकों की मजदूरी की दरों से कुछ अधिक थी।

दूसरे महायुद्ध के समाप्त होने पर श्रम की माँग में कमी आई, किन्तु बाद में अधिक पुनर्निर्माण के कार्य हेतु उनकी माँग में वृद्धि हुई। मूल्य-स्तर में वृद्धि होने से श्रमिकों की माँग, वेतन, मजदूरी व महँगाई भरे में वृद्धि हुई। यद्यपि मालिकों ने इस बात का विरोध किया था लेकिन सरकार ने उद्योगपतियों को मजदूरी में वृद्धि करने के लिए विवश कर दिया। इसी के परिणामस्वरूप सन् 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (Minimum Wages Act, 1948) पास किया गया।

विभिन्न उद्योगों में श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति और विभिन्न न्यायालयों के निर्णयों के परिणामस्वरूप उनकी मजदूरी में निरन्तर वृद्धि हुई लेकिन यह वृद्धि समान रूप से नहीं हुई। उदाहरणार्थ—सूती वस्त्र मिलों में 400 रु मासिक से कम कमाने वाले श्रमिकों की औसत वार्षिक आय सन् 1961 में 1722 रु. में

¹ Quoted in 'Our Economic Problems' by Wadia & Merchant, p. 458

भारतीय कारखानों में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (Wages of Industrial Workers in Indian Factories)

श्रमिक की औसत प्रति व्यक्ति वार्षिक आय से सम्बन्धित झट्टे मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 (Payment of Wages Act, 1936) के अन्तर्गत मिलता है। कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 2 (M) के तहत झट्टे एकाग्रित करके थम सस्थान, सिमला (Labour Bureau, Simla) को भेजे जाते हैं और वहाँ इन झट्टों को Indian Labour Journal में प्रकाशित किया जाता है। मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 के अन्तर्गत जो झट्टे एकत्रित किए जाते हैं उनकी निम्नलिखित सीमाएँ हैं—

1 इस अधिनियम के अन्तर्गत 1,000 रु (नवम्बर, 1975 के सशोधन से पूर्व 400 रुपये) प्रतिमाह स कम पाने वाले श्रमिकों को सम्मिलित किया जाता है। लेकिन ये श्रमिक कारखाना अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत आने वाले श्रमिकों से भिन्न हैं।

2 मजदूरी की परिभाषा भी दोनों अधिनियमों के अन्तर्गत भिन्न-भिन्न है।

मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 के अन्तर्गत आने वाले सभी कारखाने राज्य सरकारों का प्राथमिक सूचनाएँ नहीं भेजते हैं। केवल रिपोर्ट करने वाली इकाइयों द्वारा ही सूचना मिलती है भले झट्टों में प्रतिवर्ष भिन्नता पाई जाती है।

1. सूती वस्त्र उद्योग—यह भारत का प्रमुख संगठित उद्योग है। इसमें लगभग 10 लाख श्रमिक कार्य करते हैं। इस उद्योग के प्रमुख केन्द्र अहमदाबाद, बम्बई, शोलापुर, मद्रास, कानपुर और दिल्ली हैं। इस उद्योग के विकास के साथ-साथ काम करने वाले श्रमिकों की आय में वृद्धि हुई है तथापि महंगाई के कारण वास्तविक आय में विशेष सुधार नहीं हुआ है। अनेक उद्योगों की तुलना में इस उद्योग की औसत आय पर्याप्त ऊँची है। इस उद्योग में कार्य करने वाले श्रमिकों की आय में काफी वृद्धि हुई है, लेकिन महंगाई में वृद्धि होने से उनकी वास्तविक आय में विशेष सुधार नहीं हुआ है। यह उद्योग संगठित उद्योग है जो सन्तोषजनक मजदूरी स्तर पर सबसे अधिक रोजगार प्रदान करता है। इस उद्योग के भावी दिवांस के लिए पर्याप्त सम्भावनाएँ हैं।

2 जूट उद्योग—यह सबसे प्राचीन उद्योग है। मजदूरी में सम्बन्धित सूचना नहीं मिल पाती क्योंकि एक तो उद्योग में विभिन्न व्यवसाय है और प्रमाणीकरण की योजना का अभाव भी है। थम जाँच समिति द्वारा मजदूरी गणना का सर्वेक्षण किया गया था। इसके अनुसार मूल मजदूरी प. बंगाल में सबसे अधिक है तथा विशुद्ध आमदनी कानपुर में सबसे अधिक है। इस उद्योग में लगभग 2.5 लाख श्रमिक काम कर रहे हैं। इस उद्योग में सूती वस्त्र उद्योग की तुलना में प्रारम्भ में औद्योगिक शान्ति रही है।

3 ऊन उद्योग—ऊन उद्योग की कई दवाइयों में मजदूरी में वृद्धि हुई है। महंगाई भत्ते की दरों में एक स्थान से दूसरे स्थान पर भिन्नताएँ पड़ी जाती हैं। सबसे ऊँची मजदूरी बम्बई में है।

4 चीनी उद्योग (Sugar Industry)—गारखुर व दरमगा की चीनी मिलों का छाड़कर चीनी उद्योग में मूल मजदूरी स्थिर रही है। सभी कारखानों में महंगाई भत्ते की निर्बाह लागत के अनुसार धनिपूर्ति कर दी है। ठेके के श्रमिकों का मजदूरी उधारने तथा चीनी की लदान करने के कामों में लगाया जाता है जिनको नियमित श्रमिकों की तुलना में 5 से 10 प्रतिशत कम मजदूरी दी जाती है।

5. बागान उद्योग (Plantations Industry)—चाय, कच्चा और दलह के बगीचों में काम करने वाले श्रमिक प्रद-रूपक हैं और इस उद्योग में मजदूरी के मुकता की पद्धति कारखाना उद्योग में उपस्थित पद्धति में बहुत भिन्न है। अगम के चाय बागानों में कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है। श्रमिकों को दिए जाने वाला कार्य का प्रमाणीकरण नहीं हुआ है, लेकिन अधिकांश बागानों में श्रमिकों की मजदूरी समान है क्योंकि बागान मालिकों ने आपस में समझौता कर रखा है। दक्षिणी भारत के बागान उद्योग में सममानुसार एवं कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है। चाय उद्योग में भारत में मजदूरी के साथ साथ साथ सुविधाएँ भी प्रदान की जाती हैं, जैसे—द्वि हेतु भूमि, नि शुल्क आवास, डॉक्टरों की देखभाल, ईंधन एवं खारे की सुविधाएँ, सरते लाघास एवं वस्त्रों की सुविधाएँ।

6 खनिज उद्योग—इस उद्योग में मजदूरी और साथ के श्रमिकों की प्राप्ति का मुख्य स्रोत मुख्य खान निरीक्षक (Chief Inspector of Mines) की रिपोर्टिंग है। कोयला खाँ बोनस योजना, 1948 (Coal Mine Bonus Scheme 1948) के अन्तर्गत आन्ध्र प्रदेश, असम, बिहार, मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान और पश्चिम में कार्य करने वाले श्रमिकों को जिनकी मजदूरी 300 रु प्रति माह से कम है, मूल वेतन का एक निहाई बोनस प्रदान करने का अधिकार है।

7 परिवहन (Transport)—रेल कर्मचारियों को दिए जाने वाले पारिश्रमिक में वेतन, भत्ते, नि शुल्क यात्रा, भविष्य निधि भ्रमदान, छपदान (Gratuity), पेंशन लाभ और अनाज की दूसरी सम्बन्धी रियायतें शामिल की जाती हैं। प्रोमत शक्ति प्राप्त वृत्तीय और पतुय श्रेणियों के कर्मचारियों को दाना में पर्याप्त रूप से बढ़ाई है।

मजदूरी की नवीनतम स्थिति (1985-86) पर सामूहिक दृष्टि

मजदूरी के सम्बन्ध में विभिन्न विभागों और विभागों का उत्सर्जित पूर्व पृष्ठों में विस्तार से किया जा चुका है और बहुत सी अन्य बातों पर विचार करने आवश्यक है किया जाएगा। इस सम्बन्ध में जो नवीनतम संसाधन, विकास और निर्माण हुए हैं उन पर सामूहिक रूप से यहाँ दृष्टि डालना उपयोगी होगा। यह 'सामूहिक दृष्टि' हमें नवीनतम विपरीत बातों की एक ही स्थल पर जानकारी दे सकेगी। नवीनतम स्थिति पर

श्रम मन्त्रालय की 'वार्षिक रिपोर्ट 1985-86' में प्रस्तावनात्मक और सामान्य विवरण के रूप में निम्नानुसार प्रकाश डाला गया है—

भारत की श्रम नीति का परिन्थितियों को विशिष्ट आवश्यकताओं के सन्दर्भ में तथा योजनावद्ध आर्थिक विकास व सामाजिक न्याय की अपेक्षाओं के अनुरूप विकास होता रहा। विशेषकर, स्वाधीनता के बाद देश के श्रमिकों के कल्याण के प्रति सरकार की दिलचस्पी इस तथ्य से स्पष्ट है कि समाज-सुरक्षा, सुरक्षा-कल्याण और अन्य मामलों में अनेक विधायी अधिनियम वर्ष 1947 व बाद ही पारित किए गए अथवा सुधारे गए। इस वर्ष के दौरान, चार केन्द्रीय अधिनियमों में संशोधन किया गया अर्थात् बोनस सदाय अधिनियम, 1965, बालक नियोजन अधिनियम, 1938, वन्धित श्रम पद्धति (उत्पादन) अधिनियम, 1976 और ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम, 1970। उन प्रस्तावों को छोड़कर जिनके लिए विधायक पहले ही सदन में पेश किए जा चुके हैं, अनेक अन्य विधायी प्रस्तावों पर अलग अलग अवस्थाओं में जांच की जा रही है और वे विधायीय हैं।

भारत के प्रधान मंत्री द्वारा 1982 में एक नए 20 सूत्री कार्यक्रम की घोषणा के फलस्वरूप श्रम मन्त्रालय इस कार्यक्रम की दो मदों अर्थात् मद संख्या-5 और 6 के लिए उत्तरदायी है। मद संख्या 5 कृषि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी दरों की पुनरीक्षा करने तथा उन्हें प्रभावी ढंग से लागू करने के बारे में है जबकि मद संख्या 6 का सम्बन्ध बन्धुष्ठा श्रमिकों के पुनर्वास से है। श्रम मन्त्रालय ने यह सुनिश्चित करने के लिए अपने प्रयास जारी रखे कि राज्य सरकारें/सघ-राज्य क्षेत्र प्रशासन कृषि श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी दरों में न केवल समय-समय पर संशोधन करें परन्तु उन्हें उचित ढंग से लागू भी करें। वास्तव में यह कृषि में न्यूनतम मजदूरी दरों के पुनरीक्षण तथा प्रवर्तन सम्बन्धी सूचना को नियमित रूप से मॉनिटर करता रहता है। केन्द्रीय सरकार ने चार राज्यों (अर्थात् मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान और मणिपुर) को सहायता प्रदान करने हेतु प्रायोगिक आधार पर केन्द्र द्वारा संचालित योजना को भी मंजूरी दी है, ताकि वे कृषि में न्यूनतम मजदूरी दरों के कार्यक्रमों के लिए प्रवर्तन तन्त्र को सुदृढ़ कर सकें। इस योजना में उन विकास स्तरों में 200 ग्रामीण श्रम निरीक्षकों की नियुक्ति की व्यवस्था है, जहाँ अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति श्रमिकों की तादाद 70 प्रतिशत से अधिक है।

बन्धुष्ठा श्रमिकों के उचित और स्थायी पुनर्वास का प्रयास करते समय, श्रम मन्त्रालय ने ग्रुप उन्मुख दृष्टिकोण को ध्यान में रखा है। इसके अतिरिक्त, मुक्त कराए गए बन्धुष्ठा श्रमिकों को केन्द्रीय विन्दु (फोक्स प्वाइंट) माना गया है, और पुनर्वास योजना बनाने तथा उसे लागू करने के दौरान उसके अधिमानों, अनुभूत आवश्यकताओं, अभिरूचि और कौशल को ध्यान में रखा गया है। फिर भी यह

एक राष्ट्रीय कार्यक्रम है जिसका उद्देश्य विभिन्न स्रोतों से प्राप्त आई. एम. डी. पी. और आई. पी. टी. एम. आई. एम. अनुसूचित जातियों के विकास के लिए विनिष्कृत घटक (कम्पोनेंट) प्लान, अनुसूचित जातियों के विकास के लिए विनिष्कृत केन्द्रीय सहायता, जनजातीय उपस्थान सशोधित क्षेत्र विकास योजना, विद्युत एवं परिवहन क्षेत्रों के विकास सम्बंधी योजना, आदि से माधनों का एकत्र (पूल) करना है और सूक्ष्म तथा कोशल के साथ उन्हें एकीकृत करना है ताकि बृहत्तर और मजबूती काटि का पुनर्वास सुनिश्चित हो सक।

बन्धुआ श्रमिकों के पुनर्वास में राज्य सरकारों के प्रयासों को अनुपूरित करने के लिए, श्रम मन्त्रालय ने 1978-79 में केन्द्र द्वारा संचालित योजना शुरू की, जिसके अन्तर्गत बन्धुआ श्रमिकों के पुनर्वास के लिए राज्य सरकारों को बराबर बराबर अनुदान (50:50) के आधार पर केंद्रीय वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है। इस योजना में प्रत्येक बन्धुआ श्रमिकों पर अधिकतम 6250.00 रुपये तक की वित्तीय सहायता की परिकल्पना की गई है, जिसमें 500.00 रुपये मकद तथा शेष राशि जिस के रूप में दी जाती है। वित्तीय वर्ष 1985-86 के दौरान, योजना आयोग ने सम्बंधित राज्य सरकारों के साथ परामर्श करके, ग्यारह राज्यों के बारे में प्रारम्भ में 30,593 बन्धुआ श्रमिकों का लक्ष्य निर्धारित किया और इसके लिए 5 करोड़ रुपये का वित्तीय आवंटन किया। इस लक्ष्य के मुकाबले में राज्य सरकारों ने अप्रैल, 1985 से दिसम्बर, 1985 की अवधि के दौरान 9,463 बन्धुआ श्रमिकों के पुनर्वास की सूचना दी है। बन्धुआ श्रमिकों के पुनर्वास की गति को बढ़ाने के लिए पुनर्वास योजनाओं को मंजूरी प्रदान करने तथा अनुदान राशि प्रदान करने की प्रक्रिया को 17 सितम्बर, 1985 से और सरल बना दिया गया है जिसके द्वारा राज्य सरकारों को अनुमति दी गई है कि वे पुनर्वास योजनाओं को स्वीकृति के आधार, जिना स्तर पर स्त्रीनिग समितियाँ गठित करके जिला अधिकारी कक्षबदले (डिवीजनल आयुक्त) का सीपें। इस प्रक्रिया से पहले, मंजूरी के अधिकार राज्य सरकारों के पास होते थे। यह भी प्रस्ताव है कि बन्धुआ श्रमिकों का पता लगाने के लिए स्थानीय संगठनों की सहायता अनुदान की व्यवस्था करने हेतु एक योजना शुरू की जाए। धारणा यह है कि इस योजना को शीघ्रतः एक्शन फार डेवलप (इनिशिया)' (पी. ई. डी. आई.) के माध्यम से लागू किया जाए जो एक स्थापित निजाम है तथा प्रयोग विकास मन्त्रालय के अधीन काम कर रहा है। वर्ष 1985-86 के दौरान इस योजना के लिए 10.00 लाख रुपये की व्यवस्था की गई है।

असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की ओर ध्यानपूर्वक ध्यान दिया जा रहा है। सेबिन सरकार ने असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की वास्तविक प्रायः ओर कार्य दशाओं में सुधार लाने की ओर से अपना ध्यान हटाया नहीं है। असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के हितों की रक्षा करने में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, डेरा श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम 1970, अंतर्राज्यिक प्रवासी कर्मचार (रोजगार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम 1966, बोरी कर्मचार

कल्याण निधि अधिनियम, 1976, उत्प्रेषण अधिनियम, 1983, आदि दस्तावेजों का मुख्य हाथ रहा है। इन वर्षों के दौरान, इन कानूनों को बेहतर ढंग से लागू करने के लिए कई कदम उठाए गए हैं। भवन और निर्माण उद्योग के श्रमिकों को काम करने की दशाओं को विनियमित करने के लिए विधान पेश करने पर विचार किया जा रहा है।

बाल श्रमिकों और महिला श्रमिकों के कल्याण के सम्बन्ध में कई मंचों पर व्यापक विचार-विमर्श हुआ। नवम्बर 1985 में हुए भारतीय श्रम सम्मेलन ने नाल श्रमिक सम्बन्धी व्यापक विधान की सिफारिश की। सत्तरनाक जिसमें व्यवसायों में उनके रोजगार को प्रतिसिद्ध करने की व्यवस्था हो और जहाँ वही व्यवसाय सामाजिक आर्थिक परिस्थितियों के कारण उन्हें नियोजित किया जाए वहाँ पर उनकी बाय दशाओं को विनियमित किया जाए। इस बात की आवश्यकता को बाल श्रम सम्बन्धी केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड ने भी दोहराया तथा तदनुसार नए विधान को यदाशीघ्र पेश करने के लिए प्रयास किए जा रहे हैं। श्रम मन्त्रालय महिला श्रमिकों से सम्बन्धित श्रम कानूनों का भी पुनरीक्षण कर रहा है, ताकि जहाँ वही आवश्यक हो, विशेष संशोधन किए जा सकें।

कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय तथा खान सुरक्षा महानिदेशालय का समूहन औद्योगिक और खनन सुरक्षा पहलुओं पर ध्यान देता है। श्रम मन्त्रालय का सम्बन्ध पतना और मोदियों में मान लाइने और उतारने तथा खानों में नियोजित श्रमिकों के लिए नीति बनाने और सुरक्षा उपायों को लागू करने हेतु दिशा-निर्देश निर्धारित करने से है। यह सुरक्षा पुरस्कारों को भी प्रदान करता है। 1985-86 के दौरान, सरकार ने औद्योगिक श्रमिकों की सुरक्षा तथा उनके स्वास्थ्य में सम्बन्धित मामलों के बारे में राज्य सरकारों और मध्य राज्य क्षेत्र प्रशासकों के श्रम सचिवों का विशेष सम्मेलन बुलाया। इस सम्मेलन में हुए विचार-विमर्श के अनुसार, सरकार ने सुरक्षा एवं स्वास्थ्य दुर्घटना कमी कार्रवाई योजना तैयार की जिसमें नियोजकों/श्रमिकों/ट्रेड यूनियनों और सरकारी विभागों, विशेष रूप से कारखाना निरीक्षणालयों के औद्योगिक सुरक्षा के क्षेत्र में उत्तरदायित्वों का उल्लेख किया गया था और उस योजना को नियोजकों तथा श्रमिकों के केन्द्रीय संगठनों, राज्य सरकारों, मध्य राज्य क्षेत्र प्रशासकों को उनका कड़ाई में पालन करने के लिए भेजा गया था। सरकार ने खान सुरक्षा सम्बन्धी छठा सम्मेलन भी आयोजित किया जिसमें खान दुर्घटनाओं में कमी तथा अपेक्षित सुविधाओं की व्यवस्था करके खान सुरक्षा निरीक्षणालयों को सुदृढ़ करने हेतु उपायों के बारे में विशेष सिफारिशें की गई थी।

1985 में, सरकार ने 'प्रधान मंत्री के श्रम पुरस्कार' नामक एक योजना शुरू की जिसके अनुसार श्रमिकों को कार्य निष्पादन के विख्यात रिकार्ड, अत्यधिक कार्य निष्ठा, उत्पादकता के क्षेत्र में विशेष योगदान, प्रमाणित नव परिवर्तन लाने

की योग्यताएँ मुख मुख और असाधारण साहस, जिसमें ईमानदारी ने अपनी छूटो करते हुए, अपने जीवन का सर्वोच्च त्याग प्राप्त है, के सम्मान में पुरस्कार प्रदान किए जाएंगे। कुल मिलाकर ऐसे दस पुरस्कार हैं जिनका घोषणा प्रति वर्ष स्वतन्त्रता दिवस की पूर्व सन्ध्या पर की जाएगी। इनकी चार श्रेणियाँ होंगी जैसे—'श्रम रत्न', 'श्रम भूषण', 'श्रम वीर' और 'श्रम स्त्री'/'श्रम देवी'। इन पुरस्कारों में श्रम रत्न के लिए एक लाख रुपये श्रम भूषण के लिए 50,000 रुपये, श्रम वीर के लिए 30,000 रुपये और श्रम स्त्री/श्रम देवी के लिए 20,000 रुपये का नकद पुरस्कार है तथा प्रधानमंत्री द्वारा हस्ताक्षरयुक्त 'सादर' भी है। पुरस्कार जीतने वाली या चयन करते समय यह सुनिश्चित किया जाता है कि उनमें महिलाओं और अल्प श्रमिकों को भी उचित प्रतिनिधित्व मिले बिना ही अपनी छूटो करने समय सह-वर्गों को गणना किया है।

उत्प्रवास अधिनियम, 1983 जिसने 1922 के उत्प्रवास अधिनियम का स्थान ले लिया है, इस मन्त्रालय द्वारा लागू किया जा रहा है। इस अधिनियम में जो 30 दिनों में, 1983 को लागू हुआ और इसमें अधीन बनाए गए नियमों में ऐसे जहाँ मजदूरों के पंजीकरण और ऐसे नियोजकों (भारतीय और विदेशी दोनों) को परमिट देने की प्रणाली की परिकल्पना की गई है, जो सीपी भी बनना चाहते हैं। इस मन्त्रालय का यह प्रयास रहा है कि ऐसे उत्प्रवासी श्रमिकों को अधिक सुरक्षा प्रदान किया जाए जो विदेशों में रोजगार व्यवस्था का लाभ उठाते चाहते हैं। श्रमिकों के सम्बन्ध में भोगकारी प्रयासों पर बाध देने के लिए तथा मजदूरों और नियोजकों की दोहरी जिम्मेदारी की प्रणाली को प्रोत्साहित करने के लिए अधिनियम में पर्याप्त दण्डात्मक उपायों की व्यवस्था की गई है। विदेशों में प्रत्यक्ष को देखते हुए, इसे आसन्न समझा गया और तदनुसार उत्प्रवासियों के लिए अनिवार्य शीमा योजना शुरू करने तथा इस उद्देश्य के लिए अधिनियम में उचित रूप से संशोधन करने का निर्णय लिया गया। घातक रूप के दौरान, अन्तर्विनीय उपलब्धि यह है कि भारत और बाजार सरकारों के बीच द्विपक्षीय बरार पर हस्ताक्षर किए गए। श्रमिकों का आवात जात वान कुछ देशों पर्याप्त गुनाहट पर प्रतीति, जोड़ने और ईश्वर के इस प्रकार के बरार पर प्रभावित करने में मजदूर दिनचर्या दिखाई है। श्रम देशों में जनशक्ति नियंत्रण की सम्भावना या पता लगाने और अधिनियम तथा नियमों के अन्तर्गत निर्दिष्ट विभिन्न उपकरणों के कार्यान्वयन पर नजर रखने के लिए केन्द्रीय मन्त्रालय मन्त्रि का गठन किया गया है।

मजदूरी बोर्डों के गठन द्वारा मजदूरी दरों का निर्धारण के क्षेत्र में महत्वपूर्ण प्रगति हुई। व्यावसायिक (सेवानिवृत्त) यु एन मासिक की अल्पता में श्रमिकों की पदकारी और गैर पदकारी समन्वय-युक्त समन्वयियों के लिए दो मजदूर बोर्ड तथा व्यावसायिक (सेवानिवृत्त) के एक टिप्पण की अल्पता में श्रमिकों के लिए

तीसरा मजदूरी बोर्ड जुलाई, 1985 में गठित किए गए थे। चीनी उद्योग के मजदूरी बोर्ड ने श्रमिकों को अन्तरिम मजदूरी दर के सम्बन्ध में अपनी निष्कारिण पहले ही प्रस्तुत कर दी है। इस वर्ष के दौरान वोनस सदाय अधिनियम, 1965 में दो बार संशोधन किया गया ताकि अधिनियम के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारी, जो प्रतिमास 2500 रुपये प्रतिमास तक वेतन/मजदूरी प्राप्त कर रहे हैं, 1984 में किसी भी दिन से शुरू होने वाले वर्ष से वोनस की घाटागती व पात्र बन सकें, लेकिन अंत यह हागी कि 1600 रु और 2500 रु प्रतिमाह के बीच मजदूरी/वेतन प्राप्त करने वाले कर्मचारियों के सम्बन्ध में वोनस की गणना इस प्रकार की जाएगी मानो उनकी मजदूरी/वेतन 1600 रु प्रति माह हो।

समाज सुरक्षा एक ऐसा मध्य क्षेत्र है जहाँ मुख्य कार्य यह रहा है कि इसकी योजनाओं तथा कानूनों के सीमा क्षेत्र को बढ़ाया जाए और पहले से प्रदान की गई सुविधाओं में आवश्यक सुधार भी किए जाएँ। सितंबर 1985 के दौरान, कर्मचारी राज्य बीमा योजना को सात नए औद्योगिक केन्द्रों पर लागू किया गया और इसके अन्तर्गत आने वाले अतिरिक्त कर्मचारियों की संख्या लगभग 46 000 थी (वर्तमान केन्द्रों में नए प्रवेश पाने वालों सहित)। इसी प्रकार, कर्मचारी अविध्य निधि योजना को लगभग 2200 नए प्रतिष्ठानों पर लागू किया गया जिनमें 2 लाख कर्मचारी शामिल थे (अक्टूबर, 1984 से सितम्बर, 1985 तक सीमा क्षेत्र के अन्तर्गत आने वाले वर्तमान प्रतिष्ठानों में नए सदस्यो महिन)। इसके अतिरिक्त, इस योजना के अन्तर्गत आने के लिए मजदूरी सीमा को 1-9-1985 से 1600 रु. से बढ़ाकर 2500 रु प्रतिमाह कर दिया गया है। भवन निर्माण प्रयोजन हेतु अविध्य निधि में धन निकालने की सीमा को 24 माह की मजदूरी से बढ़ाकर 36 माह की मजदूरी कर दिया गया है। यह भी उल्लेखनीय है कि कर्मचारी राज्य बीमा निगम ने इस वर्ष के दौरान कर्मचारी राज्य बीमा लाभानुभोगियों के प्रयोग के लिए 450 पल्लो वाले चार अस्पताल शुरू किए। कर्मचारी परिवार पेंशन योजना के अन्तर्गत पेंशन पाने वाले अब 1-4-1985 से 60 रु से 90 रु के बीच पेंशन में अनुपूरक वृद्धि पाने के हकदार हैं।

केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड ने श्रमिकों को ट्रेड संप्रदाय की तकनीकों में प्रशिक्षण देने, जनतान्त्रिक समाज में उनकी भूमिका और उनके दायित्वों तथा सामान्य जन नेतृत्व को प्रोत्साहन देने जैसे कार्यक्रम जारी रखे। इस वर्ष से कामकाजी वालकों और उनके माता-पिता की शिक्षा सम्बन्धी एक नई परियोजना शुरू की गई है। इस परियोजना के अन्तर्गत शिवावाशी क्षेत्र के बाल श्रमिकों के लिए प्रथम पाठ्यक्रम 14-11-1985 को शुभ किया गया था। उच्चतम न्यायालय के निर्देश के अनुसार इस बोर्ड ने परीदाबाद के निकट पत्थर छदानों के श्रमिकों के लिए संश्लेषक कम्पों का जनवरी, 1984 में आयोजन शुरू किया। 1985-86 के दौरान, इस कार्यक्रम के अन्तर्गत कुल 558 श्रमिक प्रशिक्षित किए

गए। बोटें के विभिन्न कार्यक्रमों में महिला श्रमिकों के भाग लेने की ओर विशेष ध्यान दिया गया। बोटों का कामकाज, संगठन तथा धार्मिक शिक्षा कार्यक्रमों में प्रभाव का जायजा लेने की दृष्टि से 9-11 जुलाई, 1985 को 'प्रगले दशक में श्रमिक शिक्षा सम्बन्धी राष्ट्रीय विचार गोष्ठी' का आयोजन किया गया।

देग में औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति के बारे में सूचना श्रम मन्त्रालय के श्रम सम्बन्ध मानोर्टोरियम यूनिट द्वारा नियमित रूप से मॉनोटर की जाती है। कुल मिलाकर औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति में खासा सुधार हुआ। हड़तालों तथा लाता-बन्दिषों के कारण हानि हुई, श्रम दिनों की संख्या में गिरावट आई। यह संख्या 1984 में 5603 लागू थी जो घटकर 1985 में (जनवरी से नवम्बर) 2731 लागू हो गई। इसी तरह, इस यूनिट को सूचित किए गए विवादों (हड़तालों और लाताबन्दिषों) की संख्या में तेजी से कमी हुई। यह संख्या 1984 में 2094 (1689 हड़तालें और 405 लाताबन्दिषों) थी जो घटकर 1985 (जनवरी से नवम्बर) में 1413 (1062 हड़तालें और 351 लाताबन्दिषों) हो गई। यह मासों की बात है कि केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्ध संग्रह सम्बद्ध पक्षों, भारतीय नाव निगम (बम्बई और मनमाड), कोचीन रिफाइनरीज लिमिटेड, डाक विभाग, टेलीफोन विभाग, विज्ञान रिफाइनरीज, कुट्टेमुक्क प्रावरण और कम्पनी लिमिटेड, केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग, मिनरल एक्सप्लोरेशन कारपोरेशन लिमिटेड, नेशनल मिनरल डेवलपमेंट कारपोरेशन और न्यू मंगलोर पक्षों में विवादों का निपटारा करने तथा हड़तालों को रोकने में सफल रहा। त्रिपक्षीय संसाहकार पद्धति को सुदृढ़ करने के उद्देश्य से कई वर्तमान औद्योगिक समितियों का पुनर्गठन किया गया है और वर्ष के दौरान उनकी बैठकें आयोजित की गईं।

1985-86 की संवत् प्रमुख घटना श्रम मंत्री की अध्यक्षता में नवम्बर, 1985 में भारतीय श्रम सम्मेलन के 28वें अधिवेशन का आयोजन था जिसने कुछ महत्वपूर्ण मतों पर बिहार विमर्श किया और इसने स्थायी श्रम समिति की पुनः शुरू करने की सिफारिश की ताकि सम्बन्धित पक्षों के बीच लगातार बातचीत हो सके। यह धारणा की जाती है कि इस पद्धति की व्यवस्था से औद्योगिक शांति और कार्यक्षमता में बहुत सी वृद्धि का नया युग शुरू होगा।

जीवन स्तर की संघधारणा (Concept of Standard of Living)

जीवन स्तर का अर्थ (Meaning of the Standard of Living)

जीवन स्तर का क्या अर्थ है? इसकी परिभाषा देना बड़ा कठिन है। जीवन-स्तर एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति तक वर्ग से दूसरे वर्ग और एक देश से दूसरे देश में भिन्न-भिन्न पाया जाता है। किसी व्यक्ति के जीवन-स्तर को मापने का कोई निश्चित पैमाना नहीं है। जब हम यह बहे कि 'अ' देश में 'ब' देश से जीवन-स्तर

ऊँचा है तो इसका अर्थ यह है कि यह समस्त समाज का स्तर है जिसका निर्धारण उस देश की प्राकृतिक सम्पदा, जनसंख्या व उसकी कार्यकुशलता और भौगोलिक संगठन की अवस्था द्वारा होता है। जीवन-स्तर को परिभाषित करने हेतु हमें अनिवार्य सुविधाएँ एवं विनाशिताओं की वस्तुओं के उपयोग की ध्यान में रखना पड़ता है। जिस समाज अथवा देश में इनका उपयोग अधिक किया जाता है वहाँ जीवन-स्तर उन्नत होता है। अतः किन्हीं भी समाज अथवा व्यक्ति के जीवन-स्तर के विचार को जानने के लिए उस व्यक्ति का समाज में स्थान, सामाजिक वातावरण, जलवायु आदि को ध्यान में रखना पड़ेगा।

जीवन-स्तर दो प्रकार का हो सकता है—ऊँचा और नीचा। ऊँचा जीवन-स्तर वह है जिसमें मनुष्य अपनी अधिक से अधिक आवश्यकताओं (अनिवार्य सुविधाएँ और विनाशिताएँ आदि) की सन्तुष्टि करता है—अर्थात् अच्छा भोजन, अच्छा मकान, अच्छे वस्त्र, बच्चों के लिए अच्छी शिक्षा की व्यवस्था, चिकित्सा की व्यवस्था आदि। इससे विपरीत नीचा जीवन-स्तर वह जीवन-स्तर है जिसके अन्तर्गत मनुष्य अपनी सीमित आय से बहुत ही कम आवश्यकताओं की पूर्ति कर पाता है।

जीवन-स्तर एक तुलनात्मक शब्द है। जब भी हम जीवन-स्तर का अध्ययन करते हैं तो एक मनुष्य से दूसरे मनुष्य, एक समाज से दूसरे समाज और एक देश से दूसरे देश के जीवन-स्तर का तुलनात्मक अध्ययन करते हैं। भारतीय भौगोलिक श्रमिक का जीवन-स्तर कृषि श्रमिक से ऊँचा है अथवा नहीं, यह भी तुलनात्मक रूप में ही जीवन-स्तर का अध्ययन होगा।

जीवन-स्तर के निर्धारक तत्त्व

(Determinants of Standard of Living)

किन्हीं देश के समस्त व्यक्तियों का जीवन-स्तर समान नहीं होता। एक ही देश में विभिन्न व्यक्तियों, वर्गों, समाजों तथा स्थानों का जीवन-स्तर भिन्न भिन्न पाया जाता है। जीवन-स्तर में समयानुसार परिवर्तन होता रहता है। तेजी से ऊँची मॉड्रिक आय होने पर भी लोगो का जीवन-स्तर निम्न होता है क्योंकि अनिवार्य वस्तुएँ भी आसानी से सुलभ नहीं हो पाती हैं। वर्तमान समय में भारत इसी दौर से गुजर रहा है। अतः जीवन-स्तर का प्रभावित करने अथवा निर्धारित करने वाले तत्त्व अनेक हैं जिन्हें छोटे तौर पर वातावरण व व्यक्तिगत तत्त्वों के रूप में विभाजित कर सकते हैं। वातावरण के अन्तर्गत समय, आय और वर्ग को शामिल किया जाता है।

1. भौगोलिक परिस्थितियाँ (Geographical Conditions)—जहाँ सर्दी अधिक पड़ती है वहाँ के निवासियों का जीवन-स्तर उस दूसरे देश के निवासियों के जीवन-स्तर से जहाँ गर्मी पड़ती है और सूती वस्त्र धारण किए जाते हैं, प्रलग होता है। भारत में गया सिन्धु के मैदान में रहने वाले लोगो का जीवन-स्तर देश के अन्य निवासियों से ऊँचा पाया जाता है।

2. समय तत्त्व (Time Factor)—प्राचीन समय में आवश्यकताएँ सीमित थीं लेकिन वर्तमान समय में विज्ञान के क्षेत्र में काफी उन्नति होने से मस्ती एवं जीवनोपयोगी वस्तुओं का निर्माण काफी होन लगा है। रेडियो, गैस का नुस्खा रेफ्रिजेशन आदि का उपयोग निरन्तर बढ़ रहा है। भारत की विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं का भी यही लक्ष्य रहा है कि अधिकारिक उपयोग की वस्तुओं का उत्पादन हो जिससे कि यहाँ के लोगों का जीवन स्तर उन्नत हो सके।

3. सामाजिक रीति-रिवाज (Social Customs)—मनुष्य जिस समाज में जन्म लेता है और रहता है, उस समाज के रीति-रिवाजों का उस पर प्रभाव पड़ता है। उदाहरणार्थ भारत में अधिकांश जीवन की कमाई मृदा-भोजन, देहज, विवाह, दास्य और शैक्षिक ज्ञान शोक्त पर व्यय कर दी जाती है और विशेष आवश्यकताओं की पूर्ति बहुत कम सीमा तक हो पाती है। अतः जीवन-स्तर अधिकांशतः निम्न पाया जाता है।

4. शिक्षा का विकास (Development of Education)—शिक्षा का प्रसार होने से व्यर्थ के व्यय को समाप्त कर दिया जाता है तथा सीमित आय को विवेकपूर्ण ढंग से व्यय करके अधिकतम सन्तोष प्राप्त किया जाता है जिससे जीवन-स्तर ऊँचा उठता है।

5. घासिक प्रभाव—भारतीय नागरिक सादा जीवन उच्च विचारों के आधार पर जीवन व्यतीत करता है लेकिन घासिक प्रभाव से कई घबराहट पर अपनी आय से अधिक व्यय कर देता है जैसे गन्नाज, नुकता प्रया आदि पर।

6. आय तत्त्व (Income Factor)—जीवन-स्तर के निर्धारण में आय तत्त्व भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। तब शक्ति द्वारा उपयोग की मात्रा तथा किस्म प्रभावित होती है। यदि किसी व्यक्ति की आय का स्तर ऊँचा है तो अन्य बातें समान रहने पर उसका जीवन स्तर ऊँचा होगा। इसके विपरीत उतना जीवन-स्तर नीचा होगा।

7. व्यय करने का तरीका (Method of Spending)—विवेकपूर्ण ढंग से व्यय करने पर उच्च आय वाले व्यक्ति को भी अधिक सन्तोष प्राप्त नहीं हो सकता जबकि हमारी ओर उससे कम आय वाला व्यक्ति भी विवेकपूर्ण व्यय करके अपने सन्तोष का अधिकार कर सकता है और इससे उसका जीवन-स्तर ऊँचा उठाया जा सकता है।

8. परिवहन के साधन (Means of Transport)—जीवन स्तर की परिवर्द्धन के साधन भी प्रभावित करने हैं। जैसे-जैसे परिवहन के साधनों का विकास होता है, लोगों का सम्पर्क शहरी क्षेत्रों से होता है। उसकी उपयोग प्रवृत्ति बढ़ती है जिससे जीवन स्तर ऊँचा उठता है।

9. जीवन का दृष्टिकोण (Outlook of Life)—यदि एक देश अपनी समाज के जीवन का दृष्टिकोण आनन्दवादी है तो वहाँ विभिन्न वस्तुओं का उपयोग

विया जाएगा और उनका जीवन स्तर उन्नत होगा। उदाहरणार्थ पश्चिमी राष्ट्रों के लोगों का दृष्टिकोण 'खाओ, पीओ और मीज उड़ाओ' (Eat, drink and be merry) होने के कारण उनका जीवन-स्तर ऊँचा है तो भारत जैसे विकासशील देश में सादा जीवन व्यतीत करना जीवन स्तर को ऊँचा नहीं उठाता क्योंकि सीमित आवश्यकता की पूर्ति की जाती है।

10 स्वास्थ्य का प्रभाव—अच्छे स्वास्थ्य वाला व्यक्ति अच्छा खा सकता है और अच्छा पहन सकता है, लेकिन एक अस्वस्थ व्यक्ति अच्छा नहीं खा सकता और न ही अच्छा पहन सकता है। अतः अच्छे स्वास्थ्य वाला व्यक्ति उच्च जीवन-स्तर वाला तथा अस्वस्थ व्यक्ति निम्न जीवन-स्तर वाला होता है।

11 परिवार का आकार (Size of the Family)—एक बड़ा परिवार जिसमें परिवार के सदस्यों की संख्या अधिक होती है अधिक उपभोग कर सकता है और उसका जीवन स्तर नीचा होगा। दूसरी ओर छोटे परिवार के सदस्यों का उपभोग-स्तर अधिक ऊँचा होता है।

12. कीमतें और निर्वाह लागत (Prices and Cost of Living)—जीवन-स्तर पर कीमतों व निर्वाह लागत का भी प्रभाव पड़ता है। कीमतों में वृद्धि होने से निर्वाह लागत में वृद्धि होती है और वास्तविक मजदूरी में गिरावट आती है जिससे उपभोग कम होता है और फलस्वरूप जीवन-स्तर निम्न होता है। इसके विपरीत कीमतों में गिरावट आने से निर्वाह लागत भी घटती है। वास्तविक मजदूरी बढ़ने से अधिक उपभोग सम्भव होता है और जीवन स्तर ऊँचा होता है।

अतः किसी भी देश के निवासियों अथवा किसी भी वर्ग के व्यक्तियों के जीवन-स्तर की समस्या का अध्ययन करने के लिए हमें इन विभिन्न तत्वों को ध्यान में रखना चाहिए।

जीवन-स्तर का माप

(Measurement of Standard of Living)

किसी भी देशवासियों, समाज, परिवार, वर्ग या व्यक्तियों का जीवन स्तर उनके द्वारा उपभोग की जाने वाली वस्तुओं की मात्रा व गुण पर निर्भर करता है। अतः समाज के किसी वर्ग के जीवन स्तर का माप करने के लिए प्रायः और व्यय की मर्दों का जानना आवश्यक है। इसके लिए पारिवारिक बजट (Family Budget) तैयार करने पड़ते हैं। सभी व्यक्तियों के बजट तैयार करना सम्भव नहीं है। पूर्ण सर्वेक्षण (Census Survey) तथा प्रतिनिधि सर्वेक्षण (Sample Survey) के आधार पर परिवार बजट तैयार किए जाते हैं। प्रतिनिधि सर्वेक्षण परिवार बजट के लिए अधिक उपयुक्त होता है। इसके अन्तर्गत कुछ प्रतिनिधि परिवारों का चुनाव किया जाता है जिसमें सभी विशेषताओं वाले परिवार आने चाहिए। प्रतिनिधि परिवारों का चयन सावधानी से करना चाहिए जिससे कि सभी परिवारों

का प्रतिनिधित्व किया जा सके। इन बजटों के विश्लेषण के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि ग्रामीण परिवारों या वर्ग वाले परिवार द्वारा अनिवार्य प्रारामदायक तथा विलासिता की वस्तुओं की माया तथा गुण का वित्त अनुपात में उपभोग किया गया है। इसी आधार पर यह पता लगाया जा सकता है कि किस वर्ग या समाज का जीवन-स्तर दूसरे वर्ग या समाज से ऊँचा है प्रयथा नीचा।

हमारे देश में धर्मजीवियों के जीवन-स्तर का अनुमान लगाने के लिए इस रीति को अपनाया जा सकता है। किसी भी समाज या देश के निवासियों का जीवन-स्तर समान नहीं रहता। पलग-पलग घाय वाले लोगों का जीवन स्तर पलग-पलग होता है। कुछ व्यक्ति अधिक खर्च करते हैं तो अन्य कम खर्च करते हैं। कुछ अनिवार्य आवश्यकताओं पर अधिक ध्यान करते हैं तो दूसरे प्रारामदायक और अन्य आवश्यकताओं पर अधिक ध्यान करते हैं। इन भिन्नताओं के कारण विभिन्न वर्गों के जीवन-स्तर में भी भिन्नताएँ पाई जाती हैं। सन् 1921-22 में बम्बई में औद्योगिक धर्मियों के परिवार बजट के सम्बन्ध में जाँच की गई थी, लेकिन विस्तृत तथ्य भारत सरकार द्वारा निर्वाह लागत सूचकांक तैयार करने हेतु सन् 1943-45 में परिवार बजट जाँचों (Family Budget Enquiries) द्वारा की गई। इसमें 28 केन्द्रों के 27,000 परिवार बजटों के सम्बन्ध में अनुसन्धान किया गया था।

इसी प्रकार की जाँच सन् 1947 में असम, बंगाल और दक्षिणी भारत के कुछ चुने हुए बागानों के सम्बन्ध में की गई। सन् 1945 में भारत सरकार ने आर्थिक सलाहकार द्वारा केन्द्रीय सरकार के मध्यम ध्रेणी के कर्मचारियों के निर्वाह लागत सूचकांक तैयार करने हेतु परिवार बजट जाँच का काम किया गया। भारतीय सांख्यिकी संस्थान, बम्बई (Indian Statistical Institute) द्वारा भी बम्बई के मध्यम वर्ग परिवारों के सम्बन्ध में स्वास्थ्य एवं खुराक सर्वेक्षण किया गया। मूलतः मजदूरी अधिनियम, 1948 के त्रिवार्षिक के लिए राज्य सरकारों एवं अम संस्थान, शिमला (Labour Bureau, Simla) द्वारा महत्वपूर्ण औद्योगिक केन्द्रों एवं परिवारों की परिवार बजट जाँच की गई। इस प्रकार की जाँच सन् 1946 व 1950 में अम संस्थान द्वारा बागानों के सम्बन्ध में की गई। सन् 1950 में डॉ॰ अग्निहोत्री (Dr Agnihotri) द्वारा बानपुर में 900 धर्मियों के परिवारों के सम्बन्ध में जाँच की गई। सन् 1958 में अम संस्थान द्वारा 50 चुने हुए केन्द्रों पर कारखाना, लानों व बागानों में लगे धर्मियों के सम्बन्ध में परिवार जीवन सर्वेक्षण (Family Living Surveys) किए गए। यह धर्मियों के उपभोक्ता सूचकांक तैयार करने हेतु किया गया।

हाल ही के वर्षों में देश में विभिन्न राज्यों में परिवार बजट जाँच कार्यक्रम शुरू किया गया। जहाँ तक कृषि धर्मियों का सम्बन्ध है सन् 1950-51 व 1956-57 में कृषि धर्मिक जाँच (Agricultural Labour Enquiries) की गई थी जिसमें कृषि धर्मियों की आर्थिक स्थिति का पता चलता है।

सर्वोदय एवं जाँचों से हमें औद्योगिक श्रमिकों के जीवन स्तर के सम्बन्ध में विस्तृत धाँकड़े प्राप्त होते हैं। कार्य की दशाएँ, मजदूरी आदि में एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग में भिन्नता होने के कारण भारतीय श्रमिकों के सामान्य स्तर और निर्वाह लागत स्तर को जानना सम्भव नहीं है। परिवार बजट तैयार करना भी एक साधारण कार्य नहीं है। परिवारिक बजट तैयार करते समय यह ध्यान में रखना होगा कि परिवारों के सदस्यों की संख्या कितनी है? कितने सदस्य कमाने वाले पर निर्भर हैं आदि।

परिवार के व्यय की विभिन्न मदों जैसे—खाद्यान्न, वस्त्र, आवास, ईंधन एवं बिजली, अन्य मदें आदि के सम्बन्ध में धाँकड़े एकत्रित करने पड़ेंगे। प्रलग-प्रलग श्रमिक वर्गों की आय में भिन्नता होने के कारण आय का व्यय किया जाने वाला भाग भी भिन्न-भिन्न होता है।

भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर (*Standard of Living of Indian Workers*)

भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर को जानने के लिए हमें निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखकर निष्कर्ष निकालना होगा कि जीवन-स्तर नीचा है अथवा ऊँचा है—

1. आय (Income)—प्रति व्यक्ति आय के आधार पर जीवन-स्तर का अनुमान लगाया जा सकता है। सन् 1961 में 400 रु. मासिक से कम आय वाले श्रमिकों की प्रति व्यक्ति औसत वार्षिक आय 1540 रु. थी जो कि सन् 1969 में बढ़कर 2564 रु. हो गई। यह वृद्धि विश्व के विकसित देशों की तुलना में कम है। वे अपनी परिवारों आवश्यकताओं को भी पूरा नहीं कर पाते हैं अतः उनका जीवन-स्तर निम्न है। इसी अवधि में (1961-69) मौद्रिक आय का सूचकांक (1961=100) 100 से बढ़कर 166 हो गया लेकिन वास्तविक आय सूचकांक 95 से घटकर 94 रह गया।

श्रम संस्थान (Labour Bureau) द्वारा अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक तैयार किया गया। योजनाकाल में मूल्य निरन्तर बढ़े हैं। कीमत सूचकांक सन् 1961 में 126 से बढ़कर सन् 1970 में 224 हो गया (1949=100)। अतः मूल्य वृद्धि से श्रमिकों का जीवन स्तर गिरा है।

2. राष्ट्रीय आय का वितरण (Distribution of National Income)—भारतीय श्रमिकों की औसत वार्षिक आय 1500 रु. से भी कम है। इतनी कम आय में श्रमिक अपनी परिवारों आवश्यकताओं को पूरा करने में असमर्थ रहता है अतः जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

3. आयु (Age)—ऊँचे जीवन-स्तर से दीर्घ आयु होती है तथा निम्न जीवन-स्तर से घटती आयु होती है। पश्चिमी राष्ट्रों—इंग्लैंड में पुरुष व स्त्री की औसत आयु 76 व 71 वर्ष है जबकि भारत में यह क्रमशः 40 व 38 वर्ष ही है।

4. कार्यकुशलता (Efficiency)—ऊँचा जीवन-स्तर होने में श्रमिक की कार्यक्षमता भी प्रभावित होती है जबकि निम्न जीवन स्तर वाला श्रमिक कम कार्यकुशल होता है। प्रो. रॉबर्ट के अनुसार अग्रज श्रमिक भारतीय श्रमिक की क्षमता 4 गुना अधिक कार्यकुशल है।

5. आवश्यक वस्तुओं की प्राप्ति (Availability of Necessary Goods)—गुलामरु दृष्टि से भारतीय श्रमिकों को भोजन प्राप्त नहीं होता। भारतीय श्रमिकों के उपभोग्य पदार्थों के सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय समन्वयन (I. L. O.) बहुत उदात्त जीव मन्त्रिणी तथा डॉ. राधाकृष्णन मुखर्जी आदि द्वारा अध्ययन किया गया है। इनके अध्ययन के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला गया है कि हमारे देश में केवल 39% लोगों को पूर्ण भोजन मिलता है और वे व्यक्ति मुख्यमन्त्री में रहते हैं। वपश भी हमारे देश में प्रमुख उपभोग 10 मीटर होता है जबकि अमेरिका में यह 65 मीटर है। आवास की स्थिति भी दयनीय है।

6. परिवार बजट (Family Budget)—औद्योगिक श्रमिकों के सम्बन्ध में समय समय पर परिवार बजट तैयार किए गए हैं। उनके आधार पर भी निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं। श्रमिकों की आय का 60 से 70% भाग भोजन पर ही व्यय हो जाता है। भोजन की मात्रा में गुण भी कम होते हैं। वपशों पर उसे 14% तक महान पर 4 से 6% ईंधन व प्रकाश पर 5 से 7% व्यय किया जाता है। श्रमिकों के पास शिक्षा, चिकित्सा व मनोरंजन के लिए कुछ भी नहीं बचता। इससे श्रमिक का जीवन स्तर निम्न प्रायः है।

भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर के कारण (Causes of Low Standard of Living of Indian Labour)

भारतीय श्रमिक के जीवन-स्तर के निम्न होने के निम्नलिखित कारण हैं—

1. निम्न आय और ऊँची निर्वाह लागत (Low Income & High Cost of Living)—भारतीय श्रमिकों की आय प्रत्येक मजदूरी इतनी कम है कि वह अपनी परिवार आवश्यकताओं को भी पूरा नहीं कर पाते। हमारे महापुरुष महा इस्ते पश्चात् मजदूरी में कुछ सुधार हुआ किन्तु बीमारी में वृद्धि होने से निर्वाह लागत में वृद्धि होने से वास्तविक आय कम हो गई। श्री गी. डी. देवगुल ने सन् 1947 में कहा था कि भारत मजदूरी बीमारी वृद्धि से पीड़ित है। श्रमिकों को दी जाने वाली अधिक मजदूरी अधिक निर्वाह लागत द्वारा गमन कर दी जाती है। एशिया के विभिन्न देशों में निर्वाह लागत में घटतामान्य अनुपात में वृद्धि हुई है जबकि यूरोपीय देशों में इतनी वृद्धि नहीं हुई है। यह घाते दो दृष्टि सामान्यों से देखा जा सकता है—

निर्वाह लागत सूचकांक (आधार वर्ष 1937=100)

वर्ष	इंग्लैण्ड	अमेरिका	जपान	भारत
1939	103	97	100	100
1945	132	125	118	222
1948	108	167	153	286
1949	111	165	159	290

सन् 1959 में प्रोसत सूचकांक (आधार वर्ष 1955=100)

देश	योग सूच्य	निर्वाह लागत
भारत	126	128
जपान	105	106
मिस्र	117	106
आफगान	101	104
नीदरलैण्ड	104	111
स्वीडन	105	114
सिडनरलैण्ड	100	103
इंग्लैण्ड	109	112
अमेरिका	107	109

भारतीय श्रमिकों की वास्तविक आय और निर्वाह लागत सूचकांकों की तुलना से यह पता चलता है कि उनका जीवन-स्तर गिरा है। महुँगाई भत्ते में जितनी वृद्धि की गई है उससे ज्यादा सामान्य कीमत स्तर और निर्वाह लागत में वृद्धि हुई है। सामान्य कीमत स्तर और निर्वाह लागत वृद्धि का जीवन-स्तर पर प्रभाव पड़ता है।

2 जलवायु (Climate)—गर्म देशों में लोगों का जीवन-स्तर तीखा होता है क्योंकि उनको अधिक कपड़े नहीं पहनने पड़ते और न ही बड़े मकानों की जरूरत पड़ती है जबकि ठण्डे देशों में गर्म कपड़े पहनने पड़ते हैं और बड़े मकानों की आवश्यकता होती है।

3 प्रशिक्षण एवं रुढ़िवादिता—भारतीय श्रमिक प्रशिक्षित होने के कारण वे भाग्यवादी हैं। उनमें प्रगति की भावना नहीं होती है। वे मेहनती नहीं हैं तथा विभिन्न रुढ़ियों से ग्रस्त हैं। गंभीर, मुक्ततावा, मृत्यु भोज, विवाह आदि पर किंगूल खर्च होता है अतः उनका जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

4 निम्न कार्यकुशलता (Low Efficiency)—श्रमिकों की कार्यकुशलता अधिक होने पर उत्पादन अधिक होता है। अधिक उत्पादन से ऊँची मजदूरी मिलती है और उससे जीवन-स्तर भी उन्नत होता है लेकिन भारतीय श्रमिकों की कार्यकुशलता कम होने से मजदूरी कम मिलती और कम मजदूरी से जीवन स्तर भी निम्न होता है। सर वलीमेट सिम्पसन के अनुसार लंकाशायर का एक श्रमिक अपने जैसे 2.67 भारतीय श्रमिक के बराबर कार्य करता है।

5. असंतुलित भोजन (Unbalanced Diet)—श्रमिक का स्वास्थ्य व कार्यक्षमता उसके द्वारा खाई गई खुराक पर निर्भर करते हैं। जब श्रमिक की अनिवार्य आवश्यकताएँ पूरी नहीं हो पाती हैं तो इससे शारीरिक प्रकुशलता, अनुपस्थिति, प्रवास, दुर्घटनाएँ आदि बुराई उत्पन्न होती है और इसके परिणामस्वरूप उसका जीवन-स्तर नीचा होता है। पर्याप्त भोजन नहीं मिल पाना है और जो आनन भिन्नता है वह भी सन्तुलित नहीं होता है।

6. जनाधिवस (Over Population)—हमारे देश की जनसंख्या 23% प्रतिशत की दर से बढ़ रही है। अधिक जनसंख्या होने से पुन राष्ट्रीय उत्पत्ति में प्रति व्यक्ति आय कम प्राप्त होती है। इससे जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

7. खराब आवास योजना (Bad Housing Scheme)—भारतीय शारीरिक नगरों में जनसंख्या का भार अधिक है। वहाँ आवास की समुचित व्यवस्था नहीं है। एक ही कमरे में कई व्यक्ति रहते हैं। परिवार साथ नहीं रख पाते हैं। इससे श्रमिकों के स्वास्थ्य पर खराब प्रभाव पड़ता है तथा वे अच्छा जीवन-स्तर बनाए रखने में असमर्थ होते हैं।

8. धन का असमान वितरण (Unequal Distribution of Wealth)—हमारे देश की राष्ट्रीय आय जनसंख्या की तुलना में कम है। इससे प्रति व्यक्ति आय कम होती है तथा आय व धन का वितरण भी असमान होने से धनी अधिक धनी और निर्धन अधिक निर्धन होते जा रहे हैं। इससे जीवन स्तर निम्न पाया जाता है।

जीवन-स्तर ऊँचा करने के उपाय

(Measures to Raise the Standard of Living)

भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर को उन्नत करने के लिए निम्नांकित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1. आय में वृद्धि (Increase in Income)—जीवन-स्तर पर आय का गहरा प्रभाव पड़ता है। श्रमिकों की आय बढ़ने पर उनका जीवन-स्तर भी बढ़ता है। श्रमिकों की मजदूरी ही समस्त श्रम समसामग्रियों का केन्द्र बिन्दु है। राष्ट्रीय आय में वृद्धि के साथ-साथ श्रमिकों की आय (मजदूरी) में भी वृद्धि की जानी चाहिए। निर्वह लागत में वृद्धि कीमतों में वृद्धि का परिणाम है। इससे श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी कम हो जाती है। इससे वह कम वस्तुओं तथा सेवाओं का उपभोग कर पाता है अतः घटती हुई वास्तविक मजदूरी को रोकने के लिए निर्वह लागत में वृद्धि के साथ-साथ मजदूरी में भी वृद्धि की जानी चाहिए। इसके साथ ही श्रमिकों को प्रेरणात्मक मजदूरी (Incentive Wages) भी दी जानी चाहिए। इस प्रकार श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि करने उनके जीवन स्तर में वृद्धि की जा सकती है। आर्थिक नियोजन द्वारा उत्पादन तथा रोजगार दोनों में वृद्धि की जा सकती है और इस वृद्धि के परिणामस्वरूप जीवन स्तर को ऊँचा किया जा सकता है।

2. आय व धन का समान वितरण (Equal Distribution of Income & Wealth)—राष्ट्रीय आय में वृद्धि के बावजूद भी समाज का जीवन-स्तर नीचा रह सकता है। आय व धन के दूषित वितरण को दूर करके निर्धनता व सम्पन्नता की खाई को कम किया जा सकता है और धनी व्यक्तियों की आय व धन का एक भाग निर्धन वर्ग पर व्यय किया जा सकता है। इससे निर्धन व्यक्तियों (श्रमिकों) के जीवन-स्तर में वृद्धि की जा सकती है।

3. परिवार नियोजन (Family Planning)—भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर के निम्न होने का एक कारण उनके परिवार का बड़ा होना है। कमाले वाला एक तथा उस पर आश्रित सदस्यों की संख्या अधिक होती है जिससे उनकी प्रतिवार्य आवश्यकताएँ भी आमानी से पूरी नहीं हो सकतीं। उनका जीवन-स्तर भी इसलिए निम्न पाया जाता है। अतः श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने हेतु परिवार नियोजन अपनाकर छोटा परिवार रखना होगा।

4. शिक्षा का प्रसार (Spread of Education)—एक शिक्षित श्रमिक—प्रच्छा उत्पादक व प्रच्छा उपभोक्ता बन जाता है। भारतीय श्रमिकों में अधिकांश श्रमिक अशिक्षित, भ्रष्टानो व रुढ़िवादी हैं। भारत सरकार ने सन् 1958 में श्रमिकों की शिक्षा हेतु केन्द्रीय मण्डल (Central Board for Worker's Education) की स्थापना की है। इसके अन्तर्गत विभिन्न प्रांतों में क्षेत्रीय केन्द्र (Regional Centres) स्थापित किए गए। शिक्षा के प्रसार से प्रच्छे ढंग से श्रमिक कार्य करेगा और विवेकपूर्ण ढंग से व्यय करके अधिकतम सन्तोष प्राप्त करेगा। इससे जीवन-स्तर उत्तम होगा।

5. सामाजिक रीति-रिवाजों में सुधार (Improve in Social Customs)—भारतीय समाज एक पिछड़ा समाज है। इसमें कई रीति-रिवाज प्राचीन समय से ही चले आ रहे हैं। मृत्यु-भोज, गणोज, मुक्तावा शादी आदि पर बेफ़िजूल व्यय करने से श्रमिकों की प्रतिवार्य आवश्यकताओं हेतु साधन बच नहीं पाते हैं और उनका जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है। अतः इन सामाजिक बुराईयों को समाप्त करके श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार लाया जा सकता है।

6. सन्तुलित बजट (Balanced Budget)—श्रमिकों को अपने आय तथा व्यय का बजट तैयार करना चाहिए। उनकी आय कितनी है तथा उसको किन-किन मदों पर व्यय किया जाएगा। जब प्राप्त आय को ढंग से व्यय किया जाएगा तो इससे श्रमिकों की आवश्यकताओं की पूर्ति से अधिकतम सन्तोष प्राप्त हो सकेगा। पारिवारिक बजट को सन्तुलित रखने के लिए हमें भारतीय श्रमिकों में शिक्षा व प्रचार, प्रसार और सुविधाएँ प्रदान करनी होंगी।

7. सन्तुलित एवं पर्याप्त भोजन (Balanced & Sufficient Diet)—श्रमिकों की कार्यकुशलता, उत्पादकता, मजदूरी व जीवन-स्तर सन्तुलित एवं पर्याप्त भोजन पर निर्भर करते हैं। भारतीय श्रमिक को न तो सन्तुलित भोजन मिलता है

और न ही पर्याप्त भोजन प्राप्त, श्रमिकों को सन्तुष्टि एवं पर्याप्त भोजन उपलब्ध करवाया जाना चाहिए। इससे श्रमिकों का जीवन-स्तर उत्तम होगा।

8 श्रम कल्याण और सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना—भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने के लिए श्रमिकों की कल्याणकारी क्रियाओं (Welfare Activities) में वृद्धि करनी चाहिए। इससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होगी और जीवन स्तर उत्तम होगा। इससे साथ ही श्रमिकों को उनकी अनिश्चित आय को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करके दूर किया जा सकता है। इससे श्रमिक कल्याण के सम्बन्ध में निश्चित रहता है और वर्तमान में अपनी आवश्यकताओं की सम्पुष्टि कर पाता है। इससे उसका जीवन-स्तर उत्तम होगा।

इस प्रकार भारतीय श्रमिकों के जीवन स्तर को ऊँचा करने के लिए हमें कई कदम उठाने पड़ेंगे। डॉ. राधाकृष्ण मुखर्जी के अनुसार किनी भी उद्योग की सम्पुष्टि एवं सम्पन्नता उक्त उद्योग में काम करने वाले कर्मचारियों की कार्यक्षमता एवं उनके समुपार्जन जीवन-स्तर पर निर्भर करती है। सामाजिक सुरक्षा द्वारा यह सम्पन्नता पर्याप्त सीमा तक प्राप्त की जा सकती है।



मजदूरी नीति, रोजगार एवं आर्थिक विकास

(Wage Policy, Employment and
Economic Development)

मजदूरी नीति (Wage Policy)

भारत विश्व के आठ प्रमुख औद्योगिक राष्ट्रों में से एक है फिर भी यह एक अविकसित राष्ट्र है। स्वतन्त्रता-प्राप्ति से ही सरकार ने आर्थिक-विकास और सामाजिक पुनर्निर्माण हेतु कई महत्त्वपूर्ण कार्य किए हैं। इस प्रकार के विकास कार्यों का महत्त्वपूर्ण उद्देश्य श्रमिकों की वास्तविक आय और उनके जीवन-स्तर में वृद्धि करना है। निम्न मजदूरी होने से श्रमिक की कार्य-समता प्रभावित होती है और इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की कार्य-समता निम्न पाई जाती है। इसके साथ ही निम्न आय ने वस्तुओं तथा सेवाओं की माँग कम होती है और बाजार भी मजबूत होता है।

मजदूरी नीति उद्योग के उत्पादन तथा राष्ट्रीय लाभों का निर्धारण करती है, लेकिन इस नीति के अल्पकालीन व दीर्घकालीन उद्देश्यों के साथ-साथ निजी व सामाजिक उद्देश्यों में संबंध पाया जाता है। हमारा देश प्रजातन्त्र प्रणाली पर आधारित है, इसलिए यहाँ एक उचित मजदूरी नीति के निर्धारण में बड़ी बटिनाई आती है। मजदूरी नीति, जिससे सन्तुष्ट और दस श्रम शक्ति का विकास होता है, वह हमारी विकास सम्बन्धी योजनाओं की सफलता में हाथ बँटा सकती है। मजदूरी नीति के प्रमुख उद्देश्यों की प्राप्ति निम्नलिखित प्राथमिकताओं में निहित है¹—

1. पूर्ण रोजगार एवं सभी साधनों का इष्टतम आवण्टन (Full employment and optimum allocation of all resources),
2. आर्थिक स्थिरता की अधिकतम मात्रा (The highest degree of economic stability),

अपने विचार इस प्रकार व्यक्त किए—जब राज्य श्रमिकों को मारी मुविधाएँ दे ही रहे हैं तो ऐसी अवस्था में उन्हें श्रमिक सघों के गठन का कोई अधिकार ही नहीं दिया जाना चाहिए। श्रमिक सघों का विकास मात्र मनोरंजन, शिक्षा प्रशिक्षण आदि के लिए उपयोगी हो सकता है न कि उद्योग संचालन के लिए।

(3) श्रम-प्रबन्ध सौहार्द—श्रम-प्रबन्ध सौहार्द औद्योगिक परियोजनाओं को चलाने के लिए आवश्यक है। आपसी भेदभाव को दूर करने के सभी सम्भव उपायों का अवलम्बन लेना चाहिए। एक मात्र गांधीजी के आदर्शों की दुहाई देना ही आपसी सम्बन्ध नहीं सुधर सकते। इसके लिए दोनों पक्षों को अपने-अपने स्वार्थों का त्याग कर उद्योग के आदर्शों को अपनाना चाहिए। श्री वान कॅनेडी ने भी प्रपन सेलो द्वारा पुरानी विचारधारा का त्याग कर आज की प्रगतिवादी व्यवस्था का निर्माण करने पर बल दिया है और आशा की है कि औद्योगिक शक्ति उसी से सम्भव है। विधानों ने श्रमिक प्रबन्ध भागीदारी व्यवस्था को प्रोत्साहित करने पर बल दिया है। श्री गुलजारीलाल नन्दा ने इस औद्योगिक सौहार्द की प्राप्ति के लिए सह-सहयोग एवं भागीदारी पर विशेष बल दिया था।

(4) विश्वास एवं मान्यता—मान्यताओं में विश्वास भारतीय व्यवस्था का स्वरूप माना जाता है। इस आधार पर सरकार को चाहिए कि वह श्रमिकों एवं नियोक्ताओं में आदर्श की भावना जाग्रत करे। यदि किसी विवाद का निवारण आपसी समझौते से न हो तो निदलीय स्रोतों, प्रपंच न्यायाधिकरण की व्यवस्था द्वारा विवाद का निराकरण करने का प्रयास करना चाहिए। ऐसा होने से उद्योग में श्रमिक एवं नियोक्ता की आपसी वैमनस्यता की भावना को तिरोहित किया जा सकता है।

(5) उत्पादन की रूपरेखा—अच्छे उद्योग को बनाने के लिए उत्पादन की चिन्ता होना अनिवार्य है। यदि उत्पादकता बढ़ती है तो स्वाभाविक रूप से अच्छे सम्बन्धों का भी निर्माण किया जा सकता है। इसी उत्पादकता को बढ़ाने के लिए भारतीय योजनाओं का भी शीघ्रसे हस्तांतरण और इसी के लिए उत्पादकता समितियों का सहयोग लिया गया।

(6) व्यक्तिगत कारक—व्यक्तिगत विकास से ही श्रम सम्बन्धों एवं श्रमिक नीतियों का निर्माण किया जा सकता है। व्यक्ति के विकास से श्रमिकों के सोचने एवं कार्य करने में सहायता मिलती है। औद्योगिक व्यवस्था में शान्ति के प्रयास में श्री वी. वी. गिरि, श्री गुलजारीलाल नन्दा, श्री जेम्स गार्ड वेल्स तथा श्री जगजीवन राम आदि के नाम उल्लेख हैं। इनके व्यक्तित्व का प्रभाव है कि श्रमिका के उत्थान में प्रगति होती गई।

मजदूरी नीति के निर्माण में समस्याएँ

(Problems in the Formulation of a Wage Policy)

मजदूरी नीति के उद्देश्यों को प्राप्त करने हेतु एक उचित मजदूरी नीति का निर्माण करना होगा। इस नीति के निर्माण में अग्रणी समस्याएँ उत्पन्न होती हैं—

1 मजदूरी निर्धारण एव मुगनान (Wage Determination and Payment)

2 मजदूरी-स्तर एव मजदूरी सरचना (Wage Levels and Wage Structure) धोर

3 मजदूरी सुरसा (Wage Security) ।

1 मजदूरी निर्धारण एव भुगनान—विभिन्न देशों धोर उद्याना म मजदूरी मुगनान व विभिन्न तरीक पाण जात है । फिर भी याद तीर वर मजदूरी समानुसार तथा धार्धानुसार दा जानी है । धनग धनग मजदूरी मुगनान व तरीक के धल्लग धल्लग गुण तथा दोष है । इन दोना मरानों का मित्राकर विभिन्न प्रकार की प्ररगामन मजदूरी पद्धतियाँ (Incentive Wage Systems) तयार की गई हैं ।

यह माना जाता है कि मजदूरी म प्रगातशील स्थिति उपायकता म वृद्धि होन पर नियर करता है । भारतीय उद्योगों म धभी उपायकता की प्रधियनम सीमा का प्राप्त करवा सम्भव नहीं हुआ है । मजदूरी मुगनान का तरीका एसा होना चाहिये जिसन धमिना की प्ररका मित धीर व धधिक प्रगाम से बाध कर तथा वस्तु हन उ कडा म उनका निमा भी वढ । धार्धानुसार मजदूरी द्वारा ही वस्तु सम्भन हा मरना ।

व धार्धानुसार मजदूरी मुगनान म तरीके व लिय समय धीर मनि का धध्ययन करना पडना । व धधार का भी धध्ययन करना पडना । इन प्ररार इनग वढ धटिगा धी उ वस्तु होनी है ।

वेतन मण्डलों (Wage Boards) द्वारा मजदूरी निर्धारित करत समय धार्धानुसार मजदूरी मुगनान का तरीका दुन्ना चाहिये साध हा धमिक वे रवाधन का ध्याम रयन हुए धधिकतम काम के धल्ल तथा मुननम मजदूरी की गारंटी दी जानी चाहिये । जो भी पद्धति निबानी जाए यह सरल रूप धीर धासानी से प्र दन धमिक म समझ म धाने चाहिये धधया गमे स रेह धीर धीयोगिक दिवनों को प्रा माहान मिसगा ।

2 मजदूरी स्तर धीर मजदूरी सरचना—विनी भी देश का धाविष रय साम जिध बायाण धधिक धभी सम्भव हो मरता है जय वेवत मजदूरी-स्तर धधिकतम हा वी र विभिन्न उपाया धीर यदनयो म गारेणिक मजदूरी इनी होनी चाहिये कि दसत धम का विभिन्न उद्योग व ध्यवसाया म एसा धावधन हा कि राष्ट्रीय उ पादन धधिकतम हा सवे धध ध्यवस्था वे मभी साधनों को गुण रोड पर प्राप्त हा सक धीर धाधिक प्रगति की दर । वीध तीव वृद्धि सम्भव हा मर ।

मजदूरी नीति णनी होनी चाहिये कि विभिन्न उद्योगों ध्यवसाया व मरानों पर पुन्य य रनी धमिका को मजदूरी म धधिक म तर नही हा । धनि हय प्ररार की भिन्नता है तो उस दूर करवा होना ।

हमार दश म मजदूरी म भिन्नता विभिन्न केनों म होनहा पाई जानी वी व एक रपात के विभिन्न उद्यानों मे भी भिन्नता पाई जानी है ।

हाल ही के वर्षों में विभिन्न अधिकरणों एवं न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी-स्तरो में वृद्धि करने का प्रयास किया गया है। फिर भी कई उद्योगों तथा व्यवसायों में आज भी निर्वाह लागत के बराबर भी मजदूरी नहीं मिलती।

दूसरे महायुद्ध के पश्चात् कुछ उद्योगों में जोनम तथा लाम महभागिता के अन्तर्गत श्रमिकों को कुछ भुगतान दिया जाने लगा था। अब जोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के अन्तर्गत प्रत्येक श्रमिक को उसकी कुल वार्षिक मजदूरी का न्यूनतम ॥ 33% तथा अधिकतम 20% जोनस के रूप में भुगतान किया जाता है।

3 मजदूरी सुरक्षा (Wage Security)—किसी भी श्रमिक को कितनी मजदूरी दी जाती है उसकी सुरक्षा अथवा गारण्टी देना जरूरी है। श्रमिकों की मजदूरी की गारण्टी तीन प्रकार से दी जा सकती है¹—

(i) गारण्टी मजदूरी (Guarantee Wage) के अन्तर्गत प्रत्येक नियोजित श्रमिक को निश्चित समय या अवधि हेतु मजदूरी देने की गारण्टी देता है चाहे कार्य हो या नहीं।

(ii) ले-ऑफ नोटिस मुआवजा (Lay-off Notice Compensation) के अन्तर्गत नियोजित एक दी हुई अवधि हेतु श्रमिकों से कार्य हटाने पर, जबकि कार्य नहीं हो तब उसके लिए ले-ऑफ का मुआवजा या क्षतिपूर्ति देनी होती है।

(iii) हटाने पर मजदूरी (Dismissal Wage) के अन्तर्गत श्रमिक को रोजगार से हटाने पर एक निश्चित अवधि के लिए मजदूरी दी जाती है।

हमारे देश में यह सम्भव नहीं है कि बेराजगार व्यक्तियों को बीमा दिया जाए क्योंकि वित्तीय कठिनाइयाँ सरकार के सामने हैं। फिर भी औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के अन्तर्गत ले-ऑफ तथा छुट्टी के लिए क्षतिपूर्ति का प्रावधान है।

मजदूरी और आर्थिक विकास (Wages & Economic Development)

किसी भी विकासशील देश में एक सुदृढ़ मजदूरी नीति का बड़ा महत्व है। भारत जैसे विकासशील देश में अर्थ-व्यवस्था के विकास के साथ-साथ श्रमिकों की संख्या में वृद्धि होती है और मजदूरी का सम्पूर्ण अर्थ-व्यवस्था के क्षेत्रों पर प्रभाव पड़ता है। मजदूरी समस्या को आर्थिक विकास की समस्या में प्रत्यक्ष नहीं किया जा सकता।

आर्थिक विकास में मजदूरी का महत्व मजदूरी के दो आर्थिक कार्यों से उत्पन्न होता है। प्रथम कार्य आय के रूप में श्रमिक को पारिश्रमिक दिया जाता है जबकि दूसरी ओर लागत के रूप में नियोजकों को इसका अध्ययन करना पड़ता है। अतः मजदूरी दो विरोधी उद्देश्यों वाले पक्षों-श्रमिक व नियोजकों को प्रभावित करती

है। मजदूरी की मात्रा-स्तर व रोजगार को भी प्रभु बिन करती है। सामान्य रूप से मजदूरी पूर्ण रोजगार के सभी उद्देश्यों को पूरा करने में सहायक है, यदि मुद्रा-स्फीति उत्पन्न न हो तथा राजकाजीय, मौद्रिक एवं अन्य नीतियों को उचित तरीके से काम में लाया जाए।

मजदूरी नीति और आर्थिक विकास का घनिष्ठ सम्बन्ध है। समष्टि आर्थिक स्तर के आधार पर मजदूरी नीति ऐसी हो कि इसमें श्रमिकों के जीवन-स्तर, प्रतिनिष्ठ रोजगार एवं पूँजी निर्माण सम्बन्धी उद्देश्यों में प्रतिस्पर्धा न हो। अर्थ-समष्टि स्तर पर मजदूरी नीति ऐसी होनी चाहिए कि एक ऐसी मजदूरी संरचना तैयार की जाए जो कि आर्थिक विकास के अनुकूल हो। इसी स्तर पर मजदूरी नीति ऐसी होनी चाहिए कि यह उत्पादकता बढ़ाने और मजदूरी की किस्म सुधारने हेतु प्रेरणा देने वाली हो।¹

विकासशील अर्थ-व्यवस्था में मजदूरी नीति (Wage Policy in a Developing Economy)

एक विकासशील अर्थ-व्यवस्था में तीव्र गति से आर्थिक विकास करने के लिए श्रम नीति का सुदृढ़ होना आवश्यक है। विकास के प्रारम्भ में मुद्रा-स्फीति उत्पन्न है जो भविष्य में देश की अर्थ-व्यवस्था को अस्त-व्यस्त कर सकती है। इस भयकर समस्या का सामना करने के लिए निम्न बातें ध्यान में रखनी होंगी—

1. मजदूरी, मंहंगाई, योगस तथा अन्य प्रकार के भत्तों में अनुचित व अत्यधिक वृद्धि नहीं होनी चाहिए।

2. मजदूरी में वृद्धि नहीं की जाए जब उत्पादकता में वृद्धि हो। ऐसा करने पर कीमतों में अधिक वृद्धि नहीं हो सकेगी।

3. मुद्रा-स्फीति के दबाव को कम करने लिए आवश्यक वस्तुएँ श्रमिकों को उपलब्ध कराई जानी चाहिए। एक विकासशील अर्थ-व्यवस्था में तीव्र आर्थिक विकास तथा उत्पादकता में वृद्धि सभी सम्भव है जब सभी वर्ग बर्धन परिश्रम करें। एक विकासशील देश में भी तीव्र गति से आर्थिक विकास प्राप्त करने हेतु आर्थिक नियोजन (Economic Planning) अपनाया जाता है। आर्थिक नियोजन का प्रमुख उद्देश्य देशवासियों के जीवन-स्तर को उत्थान करना है। हमारे देश में समाजवादी समाज की स्थापना हेतु आर्थिक नियोजन के मार्ग का ध्यान किया गया है। श्रमिक वर्ग सबसे निर्धन वर्ग है। आर्थिक विकास से प्राप्त फल पर सबसे पहला अधिकार उनका है। श्री जी. जी. गिरि के अनुसार, "एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति का उद्देश्य देश की आर्थिक परिस्थितियों के अनुसार ऊँचा मजदूरी का स्तर प्राप्त करना। और इसके साथ ही इसके अन्तर्गत आर्थिक विकास के परिणामस्वरूप बढ़ी हुई समृद्धता में से उचित हिस्सा श्रमिकों को दिया जाना चाहिए।"²

1. Pant, S C Indian Labour Problems, p 217

2. Giri, V S Labour Problems in Indian Industry, p 218

किसी भी देश की मजदूरी नीति का अर्थ है वह नीति जिसके अन्तर्गत सामाजिक और आर्थिक नीति के उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए सरकार मजदूरी-स्तर अथवा मजदूरी सरचना के लिए अधिनियम बनाती है। सरकार अपनी मजदूरी नीति द्वारा निम्न मजदूरी में वृद्धि करना उचित अथ प्रमाण स्थापित करना और बढ़ती कीमतों के प्रभावों को कम करना आदि सामाजिक उद्देश्यों को प्राप्त कर सकती है।

समाज का आर्थिक उत्थान में वृद्धि करने हेतु भी मजदूरी नीति का होना आवश्यक है। आर्थिक उत्थान में वृद्धि सभी सम्भव है जब मजदूरी नीति आर्थिक विकास में सहायक हो। यदि मजदूरी नीति सहायक होगी तो इससे अर्थव्यवस्था में श्रम साधन का विभिन्न उद्योगों तथा व्यवसायों में इष्टतम आवण्टन होगा, पूर्ण रोजगार मिलेगा और उत्पादकता में वृद्धि होकर जीवन स्तर उन्नत होगा। दीर्घ कालीन आर्थिक विकास हेतु पूर्वी निर्माण आवश्यक है जबकि अल्पकालीन उद्देश्य श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार करना है। इन दोनों में आपस में समर्थ उत्पन्न हो जाता है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) के एक प्रकाशन के अनुसार एक विकासशील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति के निम्नोक्ति उद्देश्य दिए गए हैं¹—

1. मजदूरी भुगतान में व्याप्त बुराइयों को दूर करना।
2. दुर्बल सौदाबारी वाले श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना और श्रम संधि एवं सामूहिक सौदाबारी के विकास को प्रोत्साहन देना।
3. आर्थिक विकासो के फल (Fruits of Economic Development) में श्रमिकों को हिस्सा दिलाना। इसके साथ ही श्रमिक के उपभोग वस्तुधा पर किए जाने वाले व्यय का नियन्त्रित करना जिससे मुद्रा-स्फीति उत्पन्न न हो।
4. मानव शक्ति का अधिक कुशल आवंटन एवं उपयोग।

भारत जैसे विकासशील देश में श्रमिक अशिक्षित, असंगठित और अज्ञानी होने के कारण उनकी सौदाबारी शक्ति निमोक्ता की तुलना में दुर्बल होती है जिसके परिणामस्वरूप उनका शोषण किया जाता रहा है। न्यायालयों द्वारा भी प्रारम्भ में निमोक्ताओं का ही पक्ष लिया जाता रहा था। मजदूरी का निर्धारण श्रम की माँग व पूर्ति के आधार पर किया जाता था, लेकिन अब समय बदल रहा है तथा श्रमिकों को मानवीय साधन मानकर उसके साथ उचित व्यवहार किया जाने लगा है। श्रमिकों के शोषण को दूर करने के लिए सरकार ने श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी निश्चित की है तथा अब वेतन मण्डलों की स्थापना की जाने लगी है जो कि उचित मजदूरी का निर्धारण का कार्य करते हैं। वृद्ध उद्योगों में ऐसे वेतन मण्डलों (Wage Boards) की सिफारिशों को लागू किया गया है।

भारत जग देश में एक मुख्य मजदूरी नीति निम्न उद्देश्यों को पूरा करने के लिए आवश्यक है—

1 नियोजित व्यवस्था के उद्देश्यों तथा लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु मानदूरी नीति आवश्यक है जिससे कि औद्योगिक शांति बनाई जा सके। अधिनियमों तथा अन्य सरकारी विधानों द्वारा औद्योगिक शांति पूर्ण रूप से प्राप्त नहीं की जा सकती है। इसके लिए एक उचित मानदूरी नीति का होना जरूरी है।

2 हमारे देश में समाजवादी समाज की स्थापना हेतु सामाजिक न्याय प्रदान करना आवश्यक है। सामाजिक न्याय सभी प्रदान किया जा सकता है जब सभी लोगों को समान प्रकार से प्राप्त हो सभी को समान न्याय प्रदान हो जाए। इसके लिए एक समुचित मजदूरी नीति का होना जरूरी है।

3 हमारे देश में मुख्य एवं सुसंगठित श्रम संघ का दोहन का अभाव (Lack of strong and well-organised Labour Union Movement) है। एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति द्वारा श्रमिकों को संगठित करना सरकार का दायित्व है।

4 हमारे देश में मानदूरी निर्धारण में विभिन्न कानूनी प्रशासनिक एवं मजदूर व्यापिक हवाइयों की सहामाही लानी पड़ती है। इस विभिन्नता को दूर करने के लिए निम्नलिखित सिद्धांतों तथा तरीकों पर आधारित एक उचित राष्ट्रीय मजदूरी नीति का होना आवश्यक है।

पंचवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति (Wage Policy in Five Year Plans)

स्वतंत्रता के पश्चात् अधिकृत श्रम कानून 1946-52 की अवधि में बनाए गए। राज्य श्रम नीति का संशोधन श्रम विभाग बनाना सामाजिक सुरक्षा मंत्राली उपाय श्रम कल्याण के आ का समूह के अ तथा राज्यों में श्रम विभाग का विस्तार करना तथा अनिवार्य प्रतिनिधित्व (Compulsory Arbitration) लागू करने से रहा है। औद्योगिक शांति प्रस्ताव 1947 (Industrial Truce Resolution of 1947) ने औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु कानून व मशीनरी का उपयोग उचित मजदूरी निर्धारण करने की मशीनरी पू की पर उचित प्रतिपक्ष श्रम समिति निर्धारित आधारित समझौते की ओर ध्यान देने का निर्देश दिया है।

व्यापिक विकास हेतु व्यापिक नियोजन अपनाया जाता है तथा व्यापिक नियोजन की सफलता के लिए एक विवेकपूर्ण मजदूरी नीति होना आवश्यक है।

प्रथम पंचवर्षीय योजना

प्रथम योजना में इस बात पर जोर दिया गया कि योजना के सफल क्रियान्वयन हेतु लाभ और मजदूरी पर सरकार का नियंत्रण रहना चाहिए। नीतियों लाभों व मजदूरियों में बँटव है। मुख्य नीति को रोकने हेतु लाभ व मजदूरी पर सरकारी

निम्नलिखित आवश्यक है। मजदूरी में पाई जाने वाली विभिन्नताओं को दूर किया जाना चाहिए। राष्ट्रीय मा्य में से श्रमिकों को उचित हिस्सा दिया जाना चाहिए। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को प्रभावपूर्ण ढंग से क्रियान्वित करना चाहिए जिससे कि श्रमिकों के शोषण को समाप्त किया जा सके। योजना के अनुसार मजदूरी में वृद्धि उसी समय की जाए जबकि मजदूरी अत्यधिक कम है और युद्ध के पूर्व की वास्तविक मजदूरी स्तर को बनाए रखने के लिए उत्पादकता में वृद्धि होने पर मजदूरी में भी वृद्धि की जाए। योजना में मजदूरी नीति के सम्बन्ध में भविष्य में इन विचारों पर ध्यान रखने की सिफारिश की गई—

1 सभी मजदूरी अन्तरो को समाप्त करना सामाजिक नीति का एक अंग माना जाना चाहिए। राष्ट्रीय मा्य में से श्रमिकों को उसका उचित हिस्सा दिया जाना चाहिए।

2 पर्याप्त मजदूरी स्तर को प्राप्त करने से पूर्व विभिन्न उद्योगों तथा व्यवसायों में पाए जाने वाले अन्तरो को जहाँ तक सम्भव हो कम से कम किया जाए।

3 मजदूरी प्रमाणीकरण के कार्य को तीव्र गति से बड़े पैमाने पर चलाया जाए।

4 विभिन्न व्यवसायों में उद्योगों में कार्य भार को वैज्ञानिक आधार पर निर्धारित किया जाए।

5 महंगाई भत्ते का 50% वेतन में मिला दिया जाए।

6. योजना काल में न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 को प्रभावपूर्ण ढंग से क्रियान्वित किया जाए।

7 वोनस भुगतान से सम्बन्धित समस्या पर भी विचार करने की सिफारिश की गई।

8 मजदूरी निर्धारण हेतु केन्द्रीय तथा राज्य-स्तरो पर त्रिपक्षीय वेतन-मण्डलों की स्थापना करने की सिफारिश की गई। इनकी स्थापना मजदूरी समस्या का समाप्त करने हेतु स्थायी रूप से करने की सिफारिश की गई।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना

दूसरी योजना के अन्तर्गत श्रम क महत्त्व को प्रथम योजना की भांति ही स्वीकार किया गया। लेकिन इस योजना में मजदूरी नीति के एक महत्त्वपूर्ण पहलू पर जोर दिया गया। यह पहलू श्रमिकों को उनकी आकांक्षों और भावी समाज के दृष्टि के अनुसार मजदूरी का भुगतान करने से सम्बन्धित था। मजदूरी के महत्त्व को जानने के लिए मजदूरी आयोग (Wage Commission) नियुक्त करने का विचार था। लेकिन पर्याप्त आँकड़ों व अन्य सूचनाओं के अभाव में यह विचार त्याग दिया गया। इसके स्थान पर मजदूरी गणना (Wage Census) करने पर जोर दिया गया। विभिन्न केन्द्रों पर निर्वाह लागत सूचकांकों के अनुसार मजदूरी में परिवर्तन करने के लिए जांच पर जोर दिया गया।

इस योजना के अन्तर्गत मजदूरी में वृद्धि श्रम उत्पादकता में वृद्धि होने पर हो सम्भव बनाई गई । इसके लिए कार्यानुसार मजदूरी मुवतान की रीति अपनाते को कहा गया ।

सीमान्त इकाइयों (Marginal Units) द्वारा मजदूरी संरचना पर रोक लगाने के कारण उचित मजदूरी सिद्धान्तों के आधार पर उचित मजदूरी निर्धारित करना सम्भव नहीं हो पा रहा था, अतः कहा गया कि इस प्रकार की इकाइयों का ऐक्यिक रूप से यही इकाइयों में मिला दिया जाना चाहिए । यदि जरूरी हो तो अनिवार्य रूप से इनको मिलाया जा सकता है । दूसरी योजना में इस बात की भी सिफारिश की गई कि उद्योगों के बड़े-बड़े क्षेत्रों के लिए औद्योगिक विकासों (मजदूरी से सम्बन्धित) का हल करने के लिए मजदूरी बोर्ड कायम करने चाहिए । दूसरी योजना में कई ऐसे मजदूरी बोर्ड स्थापित किए गए थे ।

तृतीय पंचवर्षीय योजना

तृतीय योजना में इस बात पर जोर दिया गया कि प्रमुख उद्योगों में मजदूरी-निर्धारण का कार्य सामूहिक सौदाकारी, अधिनियमन, मुंह एवं अधिकरणों द्वारा होगा । लेकिन जहाँ पर जरूरी होगा वहाँ पर मजदूरी-निर्धारण हेतु विपक्षीय मजदूरी बोर्ड की स्थापना की जा सकेगी । उद्योग और कृषि क्षेत्र में निम्न प्राथमिक स्थिति वाले धर्मियों को सुरक्षा प्रदान करने हेतु मूलतः मजदूरी प्रदान करने के वास्तविक की स्वीकार किया गया । मूलतः मजदूरी अधिनियम, 1948 के प्रभावपूर्ण विधायन हेतु निरीक्षण सम्बन्धी मशीनरी को सुदृढ़ करने की सिफारिश की गई । मूलतः मजदूरी के अनिवार्य विभिन्न धर्मिक वर्गों हेतु उचित मजदूरी निर्धारित करने एवं उत्पादन तथा बिस्म की सुधारने हेतु धर्मियों को प्रेरणात्मक मजदूरी (Incentive Wages) देने पर जोर दिया गया । अन्त में मुवतान हेतु विभिन्न वर्गों को मिलाकर एक प्रायोगिक निरुक्त करने की सिफारिश की गई ।

भारतीय श्रम सम्मेलन 1957 द्वारा प्राथमिकता पर आधारित मजदूरी तथा उचित मजदूरी समिति द्वारा की गई सिफारिशों को मजदूरी-निर्धारण में काम में लेने की सिफारिश की गई । योजना में यह बताया गया कि धर्मिक वर्ग की मजदूरी तथा उच्च प्रगति-स्तर के क्षेत्रों में काफी असमानता है । योजना में इस बात की सिफारिश की गई कि मजदूरी समितियों, धर्मियों की उत्पादकता की माप और उत्पादकता । इसी का अनुरोध आदि का अध्ययन किन्हीं सिद्धान्तों पर आधारित हो ।

चतुर्थ पंचवर्षीय योजना

चौथी योजना में इस बात की स्वीकार किया गया कि प्राथमिक विकास की सकलता और विशेष रूप से चौथी पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत में एक एकीकृत आय नीति (Integrated Income Policy) सार्वजनिक व निजी क्षेत्रों के मार्गदर्शन हेतु तैयार की जानी चाहिए । मूल्य स्थिरता की समस्या को मजदूरी नीति का आधार

भविष्य निधि योजना और परिवार पेंशन योजना के अधीन लाना है। खेतिहर मजदूरी, कारीगरी, हाथकरघा बुनकरों, मछुओं, चमड़े का काम करने वालों और ग्रामीण व शहरी क्षेत्रों में अन्य संगठित कामगारों को लाभ पहुँचाने के लिए राज्य सरकारों को भी विशेष कार्यक्रम शुरू करने होंगे।

कामगारों की शिक्षा के लिए जो कार्यक्रम हैं उनका विस्तार करना, उनके स्तर में सुधार करना और व्यापक राष्ट्रीय हित में उनके प्रति जागरूकता पैदा करना होगा जिससे कामगारों के प्रतिनिधि आर्थिक और सामाजिक जीवन में कारगर भूमिका निभा सकें।

महिला कामगारों की मुख्य दो समस्याएँ हैं—पुरुष-महिला के आधार पर श्रम बाजार में उनके प्रति भेदभाव और उनकी दोहरी जिम्मेदारी—कामगार के रूप में और माता के रूप में। इसलिए महिला कामगारों के लिए कामगार शिक्षा देने के लिए विशेष कार्यक्रम बनाने होंगे। तेजी से बदलते हुए सामाजिक और आर्थिक परिवेश में मुख्य वर्ग को भी विशेष समस्याओं का सामना करना पड़ता है। इसमें परम्परागत मूल्य बनाए रखने तथा बदलते हुए काम की प्रणाली और जीवन निर्वाह की दशाओं के मध्य उनमें एकरूपता प्राप्त करने की आवश्यकता है। इसलिए युवा वर्ग के कामगारों की शिक्षा के लिए भी विशेष कार्यक्रम बनाने आवश्यक हैं।

संगठित क्षेत्र में इन बातों पर मुख्य बल दिया जाएगा—(1) कर्मचारी राज्य बीमा, कर्मचारी भविष्य निधि और कर्मचारी परिवार पेंशन योजनाओं के काम में सुधार करना, (2) प्रवन्ध में साफ़ेदारी देकर कामगारों और मालिकों के बीच सहयोग को प्रोत्साहित करना, और (3) सम्भावित औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र को बढाना और काम बन्द न होने देने के लिए तत्काल कार्यवाही करना।

ऊर्जा संकट की गम्भीरता, सयन्त्र और उपकरणों का पुराना पडना और अनेक उद्योगों में अधिक क्षमता होना कुछ ऐसी समस्याएँ हैं जो छठी योजना की अवधि में उभरेंगी। इसके लिए यह आवश्यक है कि (1) तेल के उपयोग और तेल के उपयोग पर आधारित औद्योगिक कार्यों में मितव्ययिता की जाए और तेल की खपत को घटाया जाए, (2) सयन्त्रों और उपकरणों का ठीक प्रकार से रख-रखाव रखा जाए, (3) जो सयन्त्र उपकरण बहुत पुराने पड गए हैं और काम करने लायक नहीं रहे हैं या जिन्हें ऊर्जा के नए साधनों के उपयोग के लिए अनुकूलित करना होगा, उन्हें बदला जाए, और (4) श्रमिक अधिक उत्पादन करने योग्य बनें और अनेक प्रकार की कुशलताएँ प्राप्त करें। इन आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम, काम की समय-सारिणी और प्रोत्साहन योजनाएँ बनानी होंगी।

मजदूरी कितनी दी जाए, इसका आकार इन समस्या से सम्बद्ध है कि निर्वाह योग्य मजदूरी कितनी होनी चाहिए। यद्यपि निर्वाह योग्य मजदूरी में भी इस बात का ध्यान रखा जाता है कि श्रमिक की उचित मजदूरी क्या हो। फिर भी इस

आर्थिक सुगमता और प्रोत्साहन पर भी ध्यान दिया जाता है। सामाजिक न्याय व प्रति समर्पित समाज में मजदूरी की दर का निर्धारण केवल माँग और पूर्ति के ऊपर ही नहीं छोड़ा जा सकता। नीति का उद्देश्य यह है कि वर्तमान अस्तमानताएँ कम की और मजदूरी की दर को और मजदूरी के सुगमता के सम्बन्ध में जो धीमे-धीमे होती है, उसे समाप्त किया जाए। इसके विपरीत स्वतन्त्र समूहों और सामूहिक शोषणों के सिद्धांतों के अनुरूप काम करने में यह आवश्यक होगा कि सरकारी हस्तक्षेप कम से कम किया जाए और इसे केवल यह सुनिश्चित करने तक ही सीमित रखा जाए कि श्रमिकों के कामचोर वर्ग का भाषण न हो। यहाँ पर नीति का काम है न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण और संशोधन करने की कसौटी बनाना और मजदूरी सम्बन्धी सरचना बनाना, परन्तु इस सम्बन्ध में सभी पक्षों को यह स्वतन्त्रता हानी चाहिए कि वे आपसी सहमति से अपनी मजदूरी का निर्धारण कर सकें।

भारतीय अर्थ-व्यवस्था में दो पक्ष साथ साथ काम करते हैं। एक पक्ष तो सुमरुद्ध शोषण का है और दूसरा पक्ष विकेंद्रीकृत शोषण का है जिसमें अधिकांश लोग अपना काम-धंधा करते हैं। इसलिए मजदूरी के अलावा अपना काम करने से कामवालों, अपना काम करने वालों, व्यावसायिक और इसी प्रकार के दूसरे काम करने वालों के बीच समानता लाने के लिए अथवा प्रयास करने की जरूरत है। इन सम्बन्धों में यदि अर्थ-व्यवस्था की सरचनात्मक विशेषताओं के अनुरूप एकीकृत आर्थिक नीति अपनाई जाए तो उससे अनेक प्रतिकूल प्रभाव करने की आशा की जा सकती है। इन प्रकार की नीति का कार्यान्वयन करने के लिए जो नीति तय होगी वह उत्तम मिलान और जटिल होगी जिसे विविध देशों ने अपनाया है। विभिन्न देशों में मजदूरी सम्बन्धी नीति उनकी आन्तरिक समस्याओं पर निर्भर करती हुई कीमतों और सुगमता सन्तुलन को ध्यान में रखकर बनाई जाती है। इन देशों का मुख्य उद्देश्य यह होता है कि नए सुगमता की जाने वाली मजदूरी की दर की वृद्धि पटाकर उसे उत्पादन के विकास के अनुरूप बनाया जाए जिससे मूल्य वृद्धि न हो। इसके अलावा उन देशों की बेरोजगारी की स्थिति हमारे देश से बिल्कुल अलग है। भारत में अभी भी मुख्य ध्यान रोजगार क्षेत्र और न्यूनतम मजदूरी देने की ओर दिया जाता है जिससे अधिकांश जनसंख्या गरीबी के स्तर से ऊपर आ जाए।

मजदूरी की नीति की जो सारा समस्याएँ हैं उनका सम्बन्ध आर्थिकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी, जीवन निर्वाह की लागत बढ़ाने पर आधारित देश-वास्तविक मजदूरी को सरक्षण देना, उत्पादन में वृद्धि करने के लिए प्रोत्साहन देना, व्यावसायिक कठिनाइयों के लिए न्याय रचना, कृतज्ञताओं और उत्तरदायित्वों के अनुसार विभिन्न मजदूरी और अन्य उपायों द्वारा आधारित अन्य सुविधाएँ, शोषण और इसी प्रकार की अनुग्रह राशि का सुगमता, विविध भविष्य-निधि, उपदान, परिवार पेंशन आदि जैसी सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्थाएँ आदि पर निर्भर हैं।

न्यूनतम मजदूरी के स्तर में इस प्रकार वृद्धि करनी चाहिए कि जिससे आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी का सिद्धान्त वास्तविकता में परिणत हो जाए। वास्तविक मजदूरी को बनाए रखने के लिए यह आवश्यक है कि जीवन-निर्वाह सूचकांक की लागत को ठीक प्रकार से निश्चित किया जाए और जिन क्षेत्रों में मजदूरी पर कर्मचारी रखे जा रहे हैं उन क्षेत्रों के लिए इस बारे में एक सूत्र तैयार किया जाए। त्रिपक्षीय विचार-विमर्श के बाद इस बारे में एक कसौटी निर्धारित करनी होगी कि किस प्रकार उत्पादकता को ध्यान से रखते हुए मजदूरी में वृद्धि की जा सकती है। काम और काम की स्थिति के उत्तरदायित्वों को ध्यान में रखते हुए विभिन्न प्रकार की मजदूरी निश्चित करने के लिए काम का वर्गीकरण और मूल्यांकन की तकनीक अपनानी होगी।

मजदूरी निश्चित करते समय देने की क्षमता, उत्पादकता और लाभ उपभोग की स्थिति और जीवन-निर्वाह की लागत, मजदूरी निर्धारण की प्रणाली आदि कुछ बातों को ध्यान में रखना होता है परन्तु इसके साथ-साथ विभिन्न क्षेत्रों में अर्थ-व्यवस्था में जो विभिन्नता है उसका प्रभाव भी मजदूरी की असमानताओं में दिखाई देता है, इसलिए यह आवश्यक ही प्रतीत होता है कि मजदूरी की मुक्तिसंगत प्रणाली पर राष्ट्रीय-मजदूरी नीति तय की जाए जिसमें मजदूरी की विभिन्नता केवल आर्थिक कसौटी पर मान्य होगी। इस सन्दर्भ में कुछ मार्गदर्शी सिद्धान्त तय किए जा सकते हैं, परन्तु सामूहिक सौदेबाजी का महत्त्व भी यथावत् बने रहना चाहिए।

बोनस का मुग्तान और कुछ अन्य सामाजिक सुरक्षा लाभ कानूनी व्यवस्था के अन्तर्गत आए हैं। अभी हाल में रेलवे, डाक तार और कुछ विभागीय प्रतिष्ठानों ने उत्पादकता पर आधारित बोनस प्रणाली लागू की है। इसका लाभ यह है कि यह प्रोत्साहन प्रणाली उन क्षेत्रों में भी शुरू की जा सकती है जहाँ लाभ के साथ मुग्तान को जोड़ना सम्भव नहीं। इन प्रणालियों को सुसंगत बनाकर स्पष्ट किया जाना चाहिए।

इस सम्बन्ध में एक उल्लेखनीय बात यह है कि राज्यों में और एक राज्य के विभिन्न क्षेत्रों में, एक उद्योग के विभिन्न व्यवसायों और संगठित एवं असंगठित उद्योगों के मध्य और शहरी तथा ग्रामीण क्षेत्रों के मध्य इन सभी मामलों में बहुत ज्यादा विभिन्नता है। कृषि/ग्रामीण असंगठित क्षेत्रों में उत्पादकता का कम होना, सामाजिक-आर्थिक स्थिति जिसमें गरीबी का व्यापक रूप से विद्यमान होना, बेरोजगारी/मूल्य रोजगार, लाभप्रद रोजगार प्राप्त करने के अवसरों का सीमित होना, कामगारों का संगठित न होना जिससे उनकी सीमा-क्षमता कम हो जाती है, इस बहुत अधिक असमानता के कुछ कारण हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 में जो संरक्षण दिया गया है उससे कुछ सीमा तक ग्रामीण असंगठित क्षेत्रों में शोषण को कम करने में सहायता मिली है। आमदनी और रोजगार में वृद्धि करने के बाद ही असंगठित क्षेत्रों में विद्यमान विषमताओं को कम किया जा सकता है।

मगदित क्षेत्रों में भी अधिक परिष्कृत जिन्यविज्ञान, इस्तेमाल करने वाले उद्योगों और विदेशी संस्थानों और दूसरों के बीच समझौते के भीतर है कि उनके मुख्य कारण हैं—मजदूर संघों का अधिक बरकरार रखने से काम करना, अधिक लाभ कमाना, उद्योग में निहित विशेषाधिकार और बंदोबस्त से नियमों का पालन आदि। यदि स्थूलतम उत्पादकता के मानक से पंक्तिबद्ध, सामान्य और धारणाओं में मजदूरी का कुछ भाग स्थूलतम उत्पादकता से जोड़ दिया जाए तो उपयुक्त होगा और जहाँ तक विदेशी संस्थाओं और प्रतिष्ठानों का सम्बन्ध है, उन्हें काम के सम्पन्न मानकों और कार्य विधायन से जोड़ दिया जाए।

विदेशी भी देश की आर्थिक प्रगति के लिए औद्योगिक शान्ति बनाए रखना अपरिहार्य है। आर्थिक प्रगति को औद्योगिक शान्ति से सम्बद्ध करने की सामान्य धारणा यह है कि इस प्रकार की शान्ति से कामगारों और प्रबंधन में अधिक सहयोग मंगा रह सकता है। इसका प्रतिफल यह होता है कि उत्पादक प्रयत्न और अधिक होता है जिससे देश की वस्तुमूल्य प्रगति में योगदान होता है।

विदेशी उद्योग में औद्योगिक सम्बन्ध कैसे हैं इसका सबसे अच्छा सूचक हस्तगतों और तारान्तरों के कारण जितने अम-दिवसों की हानि हुई है उनके बीच है। 1970 में 1979 तक इस प्रकार जितने अम-दिवसों की हानि हुई है वे इस प्रकार थे—

वर्ष	समय की हानि (आम अम-दिवस)
1971	165
1972	203
1973	206
1974	403
1975	219
1976	127
1977	253
1978	283
1979 (अंतिम)	439

1974 के वर्ष को छोड़कर जिसमें रेलवे की लम्बी हड़ताल हुई थी, पहले 11 वर्षों में हुई अम-दिवसों की हानि सामान्य रूप से 220 सप्ताह से कम थी। इसके बाद अम-दिवसों की हानि में निरन्तर वृद्धि होती गई और यह सबसे उच्च स्तर पर 439 सप्ताह अम-दिवसों पर पहुँच गई। अधिकतर हड़ताल और तारान्तरों के कारण मजदूरी और बन्दे, बोजस, कामिज और छुट्टी और काम की शर्तों के बारे में हुए विवाद थे। पारस्परिक समझौता, विवादा और अधिवर्तन से विवादों को सुलझाने का प्रयत्न किया गया जो आर्थिक रूप में ही खराब हुए।

औद्योगिक शान्ति स्वस्थ औद्योगिक सम्बन्धों पर निर्भर करती है। यह बात केवल मजदूर और मालिक के ही हित की नहीं है बल्कि यह सारे समाज के लिए भी महत्वपूर्ण है। अन्तिम रूप से विश्लेषण करने पर औद्योगिक सम्बन्धों की समस्या के बारे में यही निष्कर्ष निकलता है कि यह मुख्य रूप से सम्बन्धित पक्षों के दृष्टिकोण और तौर-तरीकों पर निर्भर करती है। सहयोग की भावना का यह भ्रम है कि यद्यपि मालिक और मजदूर अपने-अपने हितों की रक्षा के लिए पूरी तरह स्वतन्त्र हैं परन्तु उन्हें समाज के हितों को भी ध्यान में रखना चाहिए। औद्योगिक शान्ति के जो तीन आयाम हैं, इसका उन सबके सम्बन्ध में समान रूप से महत्व है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 मुख्य कानूनी प्राधार स्वरूप है जिसके अन्तर्गत विवादों को निपटाने के लिए मध्यस्थता, समझौता, विवाचन और अधिनियमन की प्रक्रिया की व्यवस्था की गई है। प्राचार संहिताओं के माध्यम से भी स्वैच्छिक प्राधार पर औद्योगिक सम्बन्ध सुलझाने का प्रयत्न किया गया था परन्तु सामान्य विचार यह था कि विवादों को रोकने और समझौता कराने के लिए विद्यमान व्यवस्थाएँ काफी नहीं थीं। श्रम आयोग की रिपोर्ट प्राप्त होने के बाद नए और विस्तृत औद्योगिक सम्बन्धों के बारे में कानून बनाने का प्रयत्न किया गया, परन्तु कुछ मूलभूत विषयों जैसे—तन्त्र और विवाचन के निपटारे के लिए प्रक्रिया, श्रम सगठनों की मान्यता देने की प्रक्रिया और कमीटी प्रथा कि किसी श्रमिक सगठन के प्रतिनिधित्व के बारे में सम्बन्धित यूनियनों के शुल्क देने वाले सदस्यों की जाँच करके किया जाए या गुप्त मतपत्रों से किया जाए, सरकारी उद्यमों सहित क्या उद्योगों को हड़ताल करने का अधिकार है, औद्योगिक विवाद निपटाने में सरकार की भूमिका आदि के बारे में श्रम सगठनों द्वारा मलग-मलग अपनाए जाने के कारण ये सफल नहीं हो सके। यद्यपि सम्बन्धित पक्षों में असहमति के क्षेत्र को कम करने के लिए और कानून और तन्त्र में स्वीकार्य सुधार करने के प्रयत्न जारी रखे जान चाहिए परन्तु औद्योगिक सम्बन्ध सुधारने के लिए आवश्यक समझे जाने वाले श्रम सगठनों से सम्बन्धित वर्तमान कानूनों, औद्योगिक विवाद और स्टाई आदेशों को कार्यरूप में परिणत किया जाए और इन बातों के सम्बन्ध में फैसला न होने तक न रोका जाए। इन परिवर्तनों से वर्तमान प्रक्रिया को सुप्रभावी बनाने और श्रमिकों को शीघ्रता से न्याय दिलाने में सफलता मिलेगी। इस समय जो कर्मचारी श्रमिक कानूनों के अन्तर्गत नहीं आते हैं, उन्हें भी सेवा की सुरक्षा देने के लिए श्रमिक कानूनों के अन्तर्गत लाने पर विचार किया जाना चाहिए।

यदि पञ्चवर्षीय योजनाओं के अन्तर्गत जो बहुत अधिक निवेश किया जा रहा है उससे वांछित प्रतिकूल प्राप्त होने हैं तो कुछ महत्वपूर्ण उपाय करने में देरी नहीं होनी चाहिए। उदाहरणार्थ—विजली, ऊर्जा, कोयला, इस्पात और परिवहन सहित बुनियादी क्षेत्रों को औद्योगिक सम्बन्धों की अनिश्चितताओं से यथासम्भव अलग रखना चाहिए। यदि पर्याप्त परामर्शदात्री तन्त्र और शिकायत दूर करने की प्रक्रियाएँ निर्धारित कर उनसे काम लेना शुरू कर दिया जाए तो इन उद्योगों में हड़तालों और

तानाब दी बीते दिनों की बात हो जाएगी। घायल लोगों में भी हड़ताल और तानाब दी तभी की जाएँ जब कोई घायल उपाय न हो। मजदूर मजदूरी के मानवी विवादों को निपटाने की भी ठीक ठीक समुचित व्यवस्था की जाए और घनीयुक्त तरीके और गैर जिम्मेदारी का आचरण करने की हतोत्साहित किया जाए।

प्रश्न में कामगारों की सहभागिता—उद्यम स्तर पर कामगारों की प्रश्न में सहभागिता औद्योगिक सम्बन्ध प्रणाली में आवश्यक घटक बन गई है जो प्राथमिक प्रश्न में एक प्रभावशाली साधन के रूप में कार्य करती है। इसे नियोजन और कामगारों—दोनों के बीच सहयोग की सहज स्थापित करने के लिए एक साधन के रूप में परिचित करना होगा जिससे कि देश को स्थायी औद्योगिक आधार के साथ मजदूर आत्मविश्वास और आत्मनिर्भर बनाने में सहायता मिल सके। कामगारों की सहभागिता को बढ़ावा देने के लिए पहले भी कई उपाय किए गए हैं। यह कार्य सांविधिक कार्य समितियों की सीमित योजना से शुरू किया गया था और मनुष्य प्रश्न परियोजना के रूप में स्वीकृत व्यवस्थाएँ की गई थीं। राष्ट्रीयकृत बैंक तथा चुन हुए वैयक्तिक सरकारी उद्यमों में सांविधिक व्यवस्था के रूप में कामगार शिक्षण योजना और 1975 में निर्माण/मान्य उद्यमों के लिए कामगार की सहभागिता की एक स्वीकृत स्कीम तथा 1977 में सरकारी क्षेत्र में बाणिज्यिक और सेवा संगठनों के लिए 20 सूची कार्यक्रम के प्रावधान प्रश्न के रूप में यह स्कीम शुरू की गई थी। 21 सदस्यों की एक समिति में नियोजकों मजदूर मण्डल सरकार और शिक्षाशास्त्रियों के प्रतिनिधि शामिल थे उसने इन सम्बन्ध में गहनता से अध्ययन किया और घायल लोगों के साथ साथ यह भी सिफारिश की कि कामगारों की सहभागिता की एक सांविधिक स्कीम बनाई जाए जिसमें तीन ध्येयों में विचार हो प्रत्येक समय में प्रशासन के स्थान पर और नियम/बोर्ड स्तर पर, प्रशासन आदि और वितीय प्रशासन कामगार, नस्लाएँ और पारिवारिक लोगों में सम्बन्धित मामलों में सहभागिता के लिए एक व्यापक क्षेत्र की भी सिफारिश की है यह माना गया है कि सामूहिक सीमा बनाने के क्षेत्र में बाह्य विनी उद्यम में सम्बन्ध बनाए रखने के लिए एक बहुत बड़ा क्षेत्र है जिसमें नियोजक और कामगार विभिन्न हित समूहों और सम्पूर्ण उद्यम के सामान्य हितों के साथ के लिए समुक्त रूप से काम कर सकते हैं। तालाब मजदूर करने और समुक्त नियम बनाने की ऐसी प्रणाली द्वारा विभिन्न स्तर पर सम्पर्कित कार्य सम्बन्ध मुनिश्वरन किया जाणवा नोकरों में सम्बन्ध की मात्रता उत्पन्न कराई जाएगी, कामगारों में द्वितीय दुर्दृष्टतापूर्ण शक्ति का विस्तार होगा, उनके मनमुटाव कम होंगे और कामगारों में प्रयत्न कार्य करने के सामान्य आदर्श और प्रश्न व्यवस्था में सम्बन्ध की प्रशंसा बढ़ेगी। किन्तु कामगारों और प्रश्न व्यवस्था कार्यकों के प्रतिफल के लिए बारम्बार व्यवस्था करने आवश्यक है ताकि उद्यम के व्यापक हित में कामगारों की सहभागिता को सकल बनाने में उद्देश्यपूर्वक किया जा सके जिस पर दोनों वर्गों की भागीदारी

निर्भर करती है। इसका निरीक्षण और मूल्यांकन करने के लिए एक प्रभावशाली अभिकरण सहभागिता को सफल बनाने में बहुत सहायक होगा।

यह भी आवश्यक है कि त्रिपक्षीय परामर्शदात्री तन्त्र को बढ़ावा और व्यवस्थित किया जाए ताकि सभी दृष्टिकोण सम्बन्धितों—मजदूर संघों, निष्ठाओं और सरकार के बीच पूरी तरह से विचार विमर्श करने के बाद अधिक नीतियों और कार्यक्रमों का एक व्यापक आधार स्वरूप तैयार करना सम्भव हो सके। उदाहरण स्तर पर स्थाई त्रिपक्षीय समितियाँ कठिनाइयों और कमियों का पता लगाने और उन्हें दूर करने के उपाय सुझाने के लिए लाभदायक सिद्ध हो सकती हैं। इस प्रकार के मंचों/माध्यमों के नियमित और प्रभावी ढंग से काम करने से वास्तविक करने का अवसर मिलेगा और उचित उद्देश्य में सहायता मिलेगी जो औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार लाने के लिए आवश्यक है। इस कार्य में सहायता देने के लिए सचार और सूचना सहभागिता प्रणालियों को बढ़ावा देना चाहिए और उचित परामर्श के बाद निर्णय किए जाने पर यथाशीघ्र कार्यान्वित किए जाने चाहिए।

कृषि में मजदूरी का परिशोधन—ग्रामीण गरीब लोगों के कुछ वर्गों का स्तर उँचा उठाने के लिए जो एक और सुझाव पहलू है वह है न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के उपरान्तों को प्रभावी ढंग से लागू करना। इसमें यह व्यवस्था की गई है कि अलग-अलग क्षेत्रों में कृषि और अन्य रोजगारों में मजदूरी की न्यूनतम दरें समय-समय पर निर्धारित की जाएँ और उनमें परिशोधन किया जाए। इस संरक्षण से चेतिहर मजदूरों और अन्य परिश्रम वाले रोजगारों में काम करने वाले कामगारों का ही मुख्य लाभ मिलता है। केन्द्रीय सरकार के अधीन के रोजगारों को छोड़कर, जो इन क्षेत्रों के अधीन अधिक नहीं आते इस केन्द्रीय कानून को कार्यान्वित करना राज्य सरकारों की जिम्मेदारी है। इस उपाय से सम्बन्धित मुख्य विषय हैं—नए रोजगारों को धीरे-धीरे इसके अन्दर लाना, उक्त अधिनियम के अधीन निर्धारित न्यूनतम दरों का आधिकारिक परिशोधन के होने में विनम्र का निराकरण करना और विद्यमान उपवर्गों को कारगर ढंग से लागू करना। इस प्रतिकूल को प्राप्त करने के लिए जिन सुधार सम्बन्धी कार्रवाई की सिफारिश की गई है वे हैं—प्रयत्न तन्त्र को बढ़ाने की आवश्यकता, इस अधिनियम के अधीन लाने और परिशोधन सम्बन्धी प्रक्रिया को सरल बनाना, उपभोक्ता मूल्य सूचकांक में मजदूरी दर को जोड़ना, उक्त उपवर्गों के कार्यान्वयन के काम में ग्रामीण कामगारों के संगठनों को शामिल करना। सांख्यिक उपवर्गों में आवश्यक मशोधन शीघ्र किए जाने की सम्भावना है। नियमों को लागू करने वाले तन्त्र को पर्याप्त रूप से बढ़ाने पर न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के उचित कार्यान्वयन की कारण व्यवस्था करना सम्भव होगा। इस सन्दर्भ में यह उल्लेखनीय है कि इन उपायों और इनके साथ राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम और एकीकृत ग्रामीण विकास आदि के साथ इन कार्यक्रमों को चलाने से यह ग्रामीण गरीबी को बड़ी सत्या में गरीबी के स्तर से ऊपर उठाने के लिए एक समन्वित और परस्पर समर्थन देने के प्रयत्नों का प्रतिनिधित्व करेगा। कृषि कामगारों के लिए केन्द्रीय कानून बनाया जाएगा।

सातवीं योजना मे हनारी श्रम नीति कितनी सार्थक ?

सातवीं योजना मे श्रम का उपयोग, कुशलता और उत्पादकता के मुद्धार पर विशेष रूप से बल दिया गया है। उत्पादन प्रक्रिया में पूर्ति और मांग दोनों पक्षों से श्रमिक का एक अटूट सम्बन्ध होता है। पूर्ति और मांग दोनों का तात्पर्य उत्पादन करने से है क्योंकि उच्च उत्पादकता से ही उच्च वेतन निश्चित किया जा सकता है, उत्पादन को नागन कम की जा सकती है। श्रम श्रमिक को भूमिका को इस व्यापक परिप्रेक्ष्य में देखा जाना चाहिए।

उत्पादकता का मानदण्ड ही श्रम व्यवस्था का परिचायक होता है और यही श्रम नीति की सफलता का आधार होता है। लेकिन उत्पादकता स्तर का निर्धारण करने के लिए औद्योगिकी की स्थिति और तकनीकी घटक बहुत आवश्यक है। यह भी सत्य है कि कामगारों का अनुमानित और प्रोत्साहन, उनकी कुशलता औद्योगिक सम्बन्ध और कामगारों की साझेदारी, काम की स्थिति और सुरक्षा सम्बन्धी उपाय भी इनमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

औद्योगिक क्षणता

औद्योगिक क्षेत्र की एक प्रमुख समस्या उनकी क्षणता की है। प्रतियोगिता करने में सरलता में जीवन रहने वाले अधिकारी उद्योग जीर्ण हो जाते हैं। परमन और सूती कपड़ा जैसे परम्परागत उद्योगों में ही नहीं बल्कि स्वयं-चा प्रलि के बाद स्थापित कई सार्वजनिक और निजी उद्योगों में विराटन क्षणता की समस्या बनी हुई है। श्रम समय समय पर सगठित क्षेत्रों में बड़ी संख्या में कामगारों के पुनर्वास की समस्या उत्पन्न हो जाती है। यह ठीक है कि अधिकतम रोजगार गुलाम किए जाने चाहिए परन्तु मुख्य क्षेत्रों और क्षण औद्योगिक क्षेत्रों की उत्पादन प्रतिधामा में अद्यतन औद्योगिकी को अपना कर श्रमिक उत्पादकता बढ़ाने का प्रयत्न किया जाना चाहिए।

औद्योगिक सम्बन्धों में मुद्धार देने में हड़ताल और लाभाबन्दी का मतलब स्वतः ही सुनभ जाएगा पर यह तभी सम्भव है जब प्रबंधन में श्रमिकों की पूर्ण भागीदारी हो और युनियन विविधियों के साथ रहित और स्वस्थ संविधिक युक्त हो।

प्रतिधामा

उत्पादकता बहुत सीमा तक इस बात पर निर्भर करती है कि विभिन्न स्तरों पर कामगारों को किस प्रकार का प्रतिधामा दिया जाता है। प्रतिधामा उद्योग की आवश्यकता के अनुसर हो कर गरीबों के लिए होना चाहिए। आन्तरिक और अन्तर्राष्ट्रीय बाजारों में प्रतियोगिता का मुकाबला करने के लिए सामान की गुणवत्ता बहुत आवश्यक है। नवीनतम औद्योगिकी की जानकारी उपलब्ध कराने के लिए औद्योगिक प्रतिधामा संस्थानों का आयुर्विधीकरण करना बहुत ही आवश्यक है। पुरानी मशीनरी व उपकरणों का परिवर्तन, नई तकनीकी शिक्षा और प्रतिधामा के पुराने ढर्रे में नजरिए में पूर्ण बदलाव अपेक्षित है। यह

काम चरणबद्ध आधार पर किया जाएगा। सातवीं योजना में इसके लिए विशेष प्रावधान किया गया है और पहले चरण में वे पुराने औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के प्राधुनिकीकरण को प्राथमिकता दी जाएगी।

वेतन नीति

सातवीं योजना में श्रम नीति का महत्वपूर्ण पहलू यह है कि एक उपयुक्त वेतन नीति तैयार की जाए। वेतन नीति के आधारमूल लक्ष्य हैं—उत्पादकता की वृद्धि के अनुसार वास्तविक आय के स्तरों में भी वृद्धि करना, उत्पादक रोजगारों को प्रोत्साहित करना, कुशलता में सुधार लाना, वॉजिन क्षेत्रों में काम करना और असमानताओं को कम करना। वेतन नीति अनेक धार्मिक और व्यावहारिक कारणों से बहुत ही महत्वपूर्ण है क्योंकि इसमें भत्ता, बोनस व सामाजिक सुरक्षा जैसे कई लाभकारी महत्वपूर्ण तत्त्व शामिल होते हैं।

असंगठित शहरी व ग्रामीण श्रमिक

योजनावधि में ग्रामीण तथा शहरी दोनों क्षेत्रों में काम कर रहे असंगठित श्रमिकों के कल्याण और उनके काम व रहने की दशा में सुधार पर बल दिया जाएगा। इन श्रमिकों के रोजगार व वेतन के लिए कानूनी व्यवस्था की आवश्यकता अनुभव की जा रही है। इस दिशा में विद्यमान कानूनों विशेष रूप से ठेका श्रमिक (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 तथा अन्तर्राष्ट्रीय प्रव्रजन कामगार रोजगार और सेवा शर्तों का विनियमन अधिनियम 1979 के कारणर कार्यान्वयन से भी असंगठित शहरी श्रमिकों की दशा सुधारने में काफी सहायता मिल सकती है।

ग्रामीण असंगठित श्रमिकों में भूमिहीन श्रमिक, छोटे और सीमान्त किसान, ग्रामीण कारीगर, वन श्रमिक, बटाईदार, मछुआरे और स्वरोजगाररत बाढ़ी श्रमिक, चमड़े और हथकरघा कारीगर शामिल होते हैं। काम में मजदूरी का मौसम, अर्द्ध रोजगार, कम वेतन और शिक्षा और संगठन की कमी इनकी ज्वलंत समस्याएँ होती हैं। इनकी कार्यदशा में सुधार के लिए कई कार्यक्रम पहले ही शुरू किए जा चुके हैं लेकिन सामाजिक और आर्थिक दशा सुधारने का काम बहुत ही चुनौतीपूर्ण कार्य है और इसके लिए बलिदान समर्पण और कठिन परिश्रम की आवश्यकता है। इन कामगारों की कुशलता को बढ़ाने और इनके प्रशिक्षण पर बल देने के अलावा उन्हें कार्यक्रमों की सही जानकारी देकर शिक्षित करना होगा और उन्हें कानूनी व्यवस्थाओं की जानकारी देकर भी शिक्षित करना होगा। इस दिशा में स्वयंसेवी संस्थाओं की एक महत्वपूर्ण भूमिका को नकारा नहीं जा सकता।

बन्धुआ मजदूर

सरकार देश से बन्धुआ मजदूरी को जड़ से मिटाने को कृत संकल्प है। सातवीं योजना में बन्धुआ मजदूर प्रणाली को मिटाने के उद्देश्य से कई प्रावधान किए गए हैं। इस अमानवीय कुप्रथा को जन्म देने वाली परिस्थितियों में भयंकर गरीबी है। बड़ी संख्या में असहाय व्यक्तियों को भरण-पोषण और सामाजिक

रीति रिवाजों को निभाने के लिए ग्रामीण महाजनों पर आश्रित होना पड़ता है और उनसे प्राप्त यह कर्जा ही उन भोले ग्रामीणों के लिए कभी न मिटने वाली पीढ़ी दर पीढ़ी चलने वाली दासता की चकवी बन जाता है। सरकार न सशोधित विधान के साथ व सच्चे अर्थों में उनके बदम उठाए हैं और मुक्त हुए श्रमिकों के पुनर्वास के सरक्षणात्मक प्रयासों पर विशेष ध्यान दिया है। इस सम्बन्ध में विभिन्न धर्म कल्याण परियोजनाओं के लिए छठी और सातवी योजना में निर्धारित राशि को देखने में इसका सहज अनुमान लगाया जा सकता है—

योजना का परिचय तथा व्यय—धार्मिक और धर्म कल्याण
(करोड़ रुपये में)

	छठी योजना		सातवीं योजना के लिए प्रस्तावित परिचय
	परिचय	प्रस्तावित व्यय	परिचय
केन्द्र	73 50	49 06	95 44
राज्य	111 92	148 55	219 75
सब शासित क्षेत्र	9 22	12 38	18 53
कुल योग	199 64	199 99	333 72

बाल श्रमिक

धर्म क्षेत्र में तत्काल कार्रवाही की अपेक्षा रखने वाली प्रमुख समस्या बाल मजदूरी की है। यह समस्या प्रमुख रूप से गरीबी की देन है और वर्तमान आर्थिक विकास की स्थिति में इसका पूर्ण उन्मूलन भी सम्भव नहीं है। इस समस्या का निदान सामाजिक रूप से अधिक उदार परिस्थितियों के निर्माण में निहित है। सशोधित विधान के साथ सच्चे अर्थों में उनके विद्याभ्ययन के लिए ऐसी स्वयंसेवी एजेंसियों की आवश्यकता है जो बाल श्रमिकों के स्वास्थ्य, पोषण तथा शिक्षण का ध्यान रखें। इन बच्चों के धनीपचारिक शिक्षण-प्रशिक्षण पर भी बल दिया जाना चाहिए। लेकिन ये लक्ष्य तभी प्राप्त किए जा सकते हैं जबकि उन परिवारों की आर्थिक स्थिति को सुधारा जाए जिनके बच्चे मजदूरी करने के लिए जाते हैं और यह बाध्यता उनका सबसे बड़ा शोषण करती है।

महिला श्रमिक

जहाँ तक महिला श्रमिकों का प्रश्न है, उन्हें विशेष महत्व दिया जा रहा है तथा आर्थिक विकास में उन्हें सहभागी बनाने के लिए कई विशेष सुविधाएँ दी जा रही इस दिशा में कई प्रयास किए जा रहे हैं।

समस्त ग्रामीण विकास कार्यक्रमों में महिलाओं को विशेष लक्ष्य समुदाय माना जाएगा, पूँजी-सम्पत्ति कार्यक्रमों में महिलाओं का समान अधिकार, विशेष व्यावसायिक प्रशिक्षण सुविधाओं का विस्तार, ऐसे तकनीकी उपस्कर तथा प्रणालियों को अधिक प्रोत्साहन जो महिलाओं को उदासीनता कम करें और उन्हें उत्पादकता बढ़ाने में अधिक सक्रिय कर सकें। इसके अलावा सातवीं योजनावधि में परिवार नियोजन केन्द्र, धर्मिक महिलाओं के लिए बाल अनुरक्षण केन्द्र, राज्य स्तर बढ़ाने पर मार्केटिंग बरितियाँ स्थापित करने और प्रबन्ध में महिलाओं की भागीदारी के लिए विशेष उपायों का प्रावधान है। महिला मजदूरों के लिए समान वेतन, उनके लिए आवश्यक कार्य के घण्टे आदि से सम्बन्धित वर्तमान कानूनों में संशोधन का भी प्रस्ताव है और इन कानूनों को अधिक विस्तृत बना जाएगा।

उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए 334 करोड़ रुपये के विनियोजन की एक विस्तृत योजना केन्द्र, राज्य तथा संघ शासित राज्यों के लिए विशेष रूप से सातवीं योजना में उपलब्ध कराई गई है। लेकिन योजनाएँ कितनी भी आकर्षक व लाभकारी क्यों न हो उनका सही लाभ केवल तभी सम्भव है जबकि व्यापक रूप से जागरूकता हो और ईमानदारी के साथ इनकी मफसला के लिए प्रयास किए जाएँ। केवल जादूई करिश्मा ही इन्हें सफल नहीं बना सकेगा। नागरिकों की रूढ़िबद्ध शक्ति भी एक महत्वपूर्ण निर्णायक है।¹

मजदूरी नीति और राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट (1969)

(Wage Policy and Report (1969) of National Commission on Labour)

केन्द्रीय सरकार ने दिसम्बर, 1966 में एक राष्ट्रीय श्रम आयोग श्री पी वी गजेन्द्रगडकर की अध्यक्षता में स्थापित किया। आयोग ने अपनी रिपोर्ट अगस्त, 1969 में दी जिसमें मजदूरी नीति में सम्बन्धित निम्नोक्त सिफारिशों की गईं—

सरकार, नियोजता, श्रम सघों तथा स्वतन्त्र व्यक्तियों ने सहमति प्रकट की कि मजदूरी नीति ऐसी हो जिससे अधिक विकास की नीतियों को प्राप्त किया जा सके।

1. न्यूनतम मजदूरी के सिद्धान्त को स्वीकार करते हुए आयोग ने इसके निर्धारण हेतु उद्योग की मजदूरी देय क्षमता को ध्यान में रखने की सिफारिश की। आयोग के अनुसार राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी (National Minimum Wage) न तो सारे देश के लिए उचित है और न ही बाध्यनीय।

1 योजना, मई, 1986 (थीमती चन्द्रकला शफोक)

2 Report of the National Commission on Labour, p. 225.

विभिन्न क्षेत्रों के लिए अलग-अलग प्रादेशिक न्यूनतम मजदूरी (Regional Minimum Wage) निर्धारण करने की सिफारिश की।

2. प्रायोगिक सिफारिश की कि बिना उत्पादकता में वृद्धि के मजदूरों की वास्तविक मजदूरी में निरन्तर वृद्धि सम्भव नहीं है। प्रायोग ने प्रेरणात्मक मजदूरी योजनाएँ (Incentive Wage Systems) का मागू करने की सिफारिश की। जीवन निर्वाह लागत में परिवर्तन के साथ-साथ मजदूरी में भी परिवर्तन करना चाहिए।

3. मजदूरी बोर्ड (Wage Board) को मजदूरी निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने के महसूस को स्वीकार किया गया। इससे साथ ही प्रायोग ने मजदूरी बोर्ड की सर्वसम्मत सिफारिशों को लागू करना कानूनन अनिवार्य बनाने की सिफारिश की।

4. कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करने की सिफारिश की। यह सबसे कम मजदूरी वाले क्षेत्रों में पहले लागू किया जाए।

5. नियोजकों ने प्रायोग के सम्पूर्ण यह निष्कार पेन किया कि औद्योगिक मजदूरी का कृषि मजदूरी और प्रति व्यक्ति राष्ट्रीय आय से सम्बन्ध होना चाहिए। मजदूरी को उत्पादकता से जोड़ दिया जाए तथा उच्च मजदूरी समिति की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी का निर्धारण किया जाए।

6. श्रम मंत्री ने प्रायोग को कहा कि वास्तविक मजदूरी में गिरावट को दूर किया जाए जिसमें कि श्रमिकों का जीवन स्तर उनाए गया जा सके। यह सभी सम्भव हो सकता है जब मजदूरी को उत्पादकता से जोड़ दिया जाए।

7. राज्य सरकारों ने भी मजदूरी नीति में परिवर्तन की आवश्यकता पर जोर दिया। मजदूरी नीति श्रम के धनुषी हो तथा उपभोक्ताओं के हित को भी ध्यान में रखने वाली हो। सरकार ने यह वायदा किया कि श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार किया जाएगा तथा धन और आय के असमान वितरण को भी दूर किया जाएगा।

राष्ट्रीय श्रम प्रायोग ने मजदूरी से सम्बन्धित सभी अधिनियमों को मिला कर कोई एकीकृत अधिनियम (Integrated Act) पास करने की सिफारिश नहीं की। आवश्यकतानुसार न्यूनतम मजदूरी (Need based Minimum Wage) निर्धारित करते समय विभिन्न नियमों तथा विडालों को ध्यान में रखा जाए, कोई सिफारिश नहीं की गई।

श्रम और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले सम्मेलन तथा अन्य महत्वपूर्ण मामले (1985-86)

भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट में 1985-86 का के दौरान श्रम और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले विभिन्न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों और बैठकों तथा राष्ट्रीय सम्मेलनों और बैठकों का संक्षिप्त सारा

दिया गया है। इससे हमें विषय वस्तु की मूल्यवान जानकारी प्राप्त होती है। रिपोर्ट में दिए गए अन्तर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय सम्मेलनों में कुछ प्रमुख सम्मेलनों का विवरण इस प्रकार है—

अन्तर्राष्ट्रीय बैठकें/सम्मेलन

(क) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन—अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन का 71वाँ अधिवेशन जेनेवा में 7 जून से 27 जून, 1985 तक हुआ। इसके 151 देशों ने 2000 सरकारी, नियोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया। भारत ने एक त्रिपक्षीय शिष्टमण्डल भेजा। महानिदेशक की रिपोर्ट का मुख्य प्रसंग, औद्योगिक सम्बन्ध और त्रिपक्षीयवाद के बारे में था। प्रायः सभी प्रतिनिधियों ने सुदृढ़ औद्योगिक सम्बन्धों को प्रोत्साहन देने और त्रिपक्षीयवाद को मजबूत करने की आवश्यकता पर बल दिया। इस सम्मेलन ने दो वर्षों की अवधि 1986-87 के लिए संगठन के कार्यक्रम और 2530 लाख यू.एस. डॉलर की राशि के बजट को पारित किया। इस सम्मेलन की 17 जून को विषय बैठक हुई जिसे भारत के प्रधानमंत्री श्री राजीव गांधी ने सम्बोधित किया।

इस सम्मेलन ने (क) व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवा और (ख) श्रम संहिता की सम्बन्धी दो अभिसमयों को स्वीकार किया। रोजगार में पुरुषों और महिलाओं के लिए समान अवसर और समान व्यवहार के बारे में ध्यान बर्बाद हुई। रणनेद नाव पर भी बहुत विचार-विमर्श हुआ जो प्रतिवर्ष सम्मेलन का एक स्थायी विषय होता है और दक्षिण अफ्रीका में रणनेद नाव की नीतियों से सम्बन्धित आई एन ओ घोषणा पर की गई कार्यवाही सम्बन्धी निष्कर्षों को पारित किया गया।

इस सम्मेलन ने दो प्रस्ताव पारित किए। प्रथम प्रस्ताव में कहा गया कि अन्तर्राष्ट्रीय समुदाय और विशेषकर विकसित देशों और अन्तर्राष्ट्रीय एजेंसियों से अपील की कि वे अतिरिक्त साधनों का आवंटन करके और सहायता तथा सहयोग कार्यक्रमों द्विपक्षीय और बहुपक्षीय दोनों की सुदृढ़ करके सूखे से प्रभावित अफ्रीकी देशों की अर्थिक मदद प्रदान करें। दूसरे प्रस्ताव में इस सम्मेलन ने बरते हुए खजूरों और गन्नीर दुर्घटनाओं की बढ़ती हुई संख्या पर गहरी बिना व्यक्त की ओ खतरनाक पदार्थों तथा रासायनिक उत्पादों के प्रयोग से सम्बन्धित है। इस सम्मेलन ने सभी सदस्य देशों से अपील की कि वे श्रमिक और नियोजन संगठनों के साथ पूरा परामर्श करके खतरनाक ससाधनों के प्रयोग तथा जोखिमपूर्ण पदार्थों के उत्पादन, परिवहन, संचयन, हेंडलिंग और विक्रय से सम्बन्धित खतरा निवारण के लिए समाकलित और व्यापक नीतियाँ स्वीकार करें। इसकी प्रस्तावना में बहुराष्ट्रीय कम्पनियों और प्रमुख प्रवर्धक के अपने सभी सहायक युनिटों से प्रबन्ध के संगठन और नियंत्रण के बारे में बेसिक उत्तरदायित्व पर जोर डाला गया।

आवसायिक स्वास्थ्य सेवा अभिसमय और सकारित म जिते सम्भवन न पारित किया, निर्धारक और बहुउद्देश्यीय इन्टिग्रेण को निर्दिष्ट किया गया जिनमें नियोजक और श्रमिक पूरी तरह सहयोग देन हैं। नए दस्तावेजों के अनुसार इन सेवाओं का उद्देश्य न केवल श्रमिकों के स्वास्थ्य की देखभाल के लिए चिकित्सा ज्ञान प्रदान करना है बल्कि एक ऐसा घनत्व बनाना है जिसके द्वारा घनत्व विनिष्ट क्षेत्रों में प्राप्त ज्ञान और अनुभव को सभी सम्बन्धित वर्गों के सहयोग के साथ पर्यावरण में सुधार करने हेतु आवादायिक कार्यक्रमों की ओर अभिमुख किया जा सके। अभिसमय का अनुसमर्थन करने वाले सदस्य देश सभी श्रमिकों के लिए जिनमें सांख्यिकी संवर्धन के श्रमिक और उत्पादन सहकारी समितियों के सदस्य शामिल हैं, आर्थिक कार्यक्रमों की सभी शालाओं में और सभी उपग्रहों तथा उपग्रहों के विनिष्ट क्षेत्रों को ध्यान में रखते हुए आवसायिक स्वास्थ्य सेवा का उत्तरोत्तर विकास करेंगे।

अभिसमय द्वारा निर्धारित मिट्टा का स्मरण करने के वाक्य निवारित में निम्नलिखित क्षेत्रों में इन सेवाओं के कार्यों का विस्तृत वर्णन किया गया है कार्य पर्यावरण की निगरानी, श्रमिकों के स्वास्थ्य की निगरानी, सूचना, शिक्षा, प्रशिक्षण और परामर्श और प्रयोगाचार व्यवहार और स्वास्थ्य कार्यक्रम। इन निवारित में यह बताया गया कि राष्ट्रीय या बहुराष्ट्रीय उपग्रहों को जिनके तक से श्रमिक प्रतिष्ठान हैं, अपने सभी प्रतिष्ठानों में, चाहे वह किसी भी जगह या देश में स्थित हों, श्रमिकों को जिन किसी भी भेदभाव के उन्मूलन सेवा प्रदान करनी चाहिए।

सामाजिक और आर्थिक प्रगति की योजना बनाने और उस मॉनीटर करने तथा औद्योगिक सम्बन्धों के लिए विश्वस्तनीय श्रम शक्ति की आवश्यकता की वजह से श्रम शक्तियों मन्त्रालय और निवारित को सम्मेलन ने स्वीकार किया। इन क्षेत्र में पहले के दस्तावेजों में संशोधन करते हुए इन अभिसमय में सदस्य देश श्रम शक्तियों को नियमित रूप से पकड़ करने, सरित करने और प्रकाशित करने के लिए व्यवस्था की जाएगी जिनका उत्तरोत्तर विस्तार किया जाएगा ताकि इसके घनत्व आर्थिक रूप से सन्निव जनसंख्या रोजगार, जहाँ मगत हा, बेरोजगारों और जहाँ सम्भव हो, स्वयं मन्त्र रोजगार, आर्थिक रूप से सन्निव जनसंख्या की मरचना और उनका विवरण तथा घनत्व घनत्व और कार्य घनत्वों को लाया जा सके। यह सभी श्रमिकों पूरे देश को प्रतिनिधित्व करेंगे। इनके कार्यक्रम म मजदूरी डीका और विवरण, श्रम मरचना, उपग्रहों मूल्या सूचकांक, परेकू व्यव, आवसायिक चोट और औद्योगिक विवाद भी घनत्व हैं।

न केवल नियोजकों और श्रमिकों तथा उनके संगठनों स्वास्थ्य और श्रम आधिकारणों बल्कि सामान्य लोगों द्वारा भी एक्सेसिबल घनत्व के कारण मरचना प्रभावों के बारे में घनत्व की गई आवसायिक विवरण के अनुसार म, सम्भवन ने इन

रातने के लिए व्यापक दृष्टिकोण हेतु आधार तैयार किया। यह मसौदा अन्तिम और सिफारिश के रूप में था ताकि इस पर और विचार विमर्श किया जा सके और अगले वर्ष इसे पारित किया जा सक।

रोजगार में पुरुषों और महिलाओं के लिए समान अवसर और समान व्यवहार सम्बन्धी प्रस्ताव और निष्कर्षों को पारित करते हुए इस सम्मेलन ने नारंगवाही की घोषणा और प्लान की संघता का पुनः समर्थन किया ताकि यू.एन. डीवेलपमेंट फॉर वर्ल्ड के प्रारम्भ में 1975 में पारित हम समानता को बढ़ावा दिया जा सके और आई.एल.ओ. सदस्य राज्यों से अपील की कि वे इस क्षेत्र में अन्तिममयों और सिफारिशों का अनुसमर्थन करें और उन्हें लागू करें। इन निष्कर्षों में महिलाओं के रोजगार को बढ़ावा देने और उन्हें समान रोजगार के अवसर प्रदान करने के उपायों का समर्थन किया, चाहे आर्थिक विकास की दर और रोजगार बाजार की परिस्थितियाँ कुछ भी हों ताकि वे अपने देश के आर्थिक और सामाजिक विकास में महत्वपूर्ण योगदान कर सकें। इस सम्मेलन ने समान पारितोषिक के सिद्धान्त को पूरी तरह से लागू करने की आवश्यकता तथा यह सुनिश्चित करने का पुनः समर्थन किया कि कार्य वर्गीकरण और मूल्यांकन के मानदण्ड के कोई लिए सम्बन्धी भेदभाव न हो।

भारतीय प्रतिनिधि मण्डल ने सम्मेलन और इसकी समितियों के विचार-विमर्श में कारगर रूप से भाग लिया। भारत के प्रधानमंत्री ने मुख्य भाषण दिया जिसमें अनेक महत्वपूर्ण मसलों पर प्रकाश डाला गया और सम्मेलन में भाग लेने वाले सभी वर्गों ने इसका जोरदार स्वागत किया।

(ख) शासी निकाय की बैठक—शासी निकाय और उसकी समितियों के तीन अधिवेशन हुए अर्थात् फरवरी मार्च में, मई-जून में और नवम्बर, 1985 में भारत सरकार का प्रतिनिधित्व श्री सचिव ने किया तथा श्री मन्त्रालय और भारत के स्थायी दूतावास के अधिकारियों ने उन्हें सहयोग दिया। शासी निकाय द्वारा विचार विमर्श किए गए महत्वपूर्ण मसल और लिए गए निर्णय, अन्य बातों के साथ-साथ, दिसम्बर 1986-87 के लिए बजट और कार्यक्रम को पारित करने, औद्योगिक प्रतिष्ठानों में प्रमुख जोखिम नियन्त्रण और बेहतर सुरक्षा उपायों पर अधिक जोर देने की आवश्यकता तथा कुछ सदस्य देशों द्वारा संपन्न बनाने की स्वतन्त्रता से सम्बन्धित आई.एल.ओ. मानदण्डों का पालन न करने से सम्बन्धित थे। शासी निकाय ने यह भी निर्णय लिया कि आई.एल.ओ. कार्यक्षेत्रों के प्रयोजन हेतु इजराइल को यूरोपीयन क्षेत्र का एक सदस्य समझा जाए। इसने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 73वें अधिवेशन की कार्य सूची को अन्तिम रूप भी दिया। शासी निकाय ने भेदभाव सम्बन्धी, औद्योगिक कार्यक्षेत्र समिति, आपरेशनल प्रोग्राम समिति द्वारा सूचन किया गया आई.एल.ओ. कार्यक्षेत्रों की पुनरीक्षा की तथा टैक्नोलॉजी सम्बन्धी सलाहकार समिति की रिपोर्ट की भी जांच की।

(ग) अन्तर्राष्ट्रीय धन सङ्गठन की औद्योगिक समितियों की बैठकें—जहाँ 1985 में शेरान, आई एन ओ की निम्नलिखित औद्योगिक और मजदूर समितियों की बैठकें हुईं। विचार-विमर्श की गई मुख्य मदें रोजगार, प्रशिक्षण, कार्यरक्षा, पारिवारिक, विशेष रूप से कमियों की शिक्षित समस्याओं का समाधान करने के माध्यमों, यौनो का अधिकतम उपयोग, रोजगार व्यवहारों का सुदृढ, रोजगार में पुर्ण और महिलाओं के लिए समान व्यवहार अधिक तकनीकी महीनो की आवश्यकता आदि जैसे विषयों से सम्बन्धित थी। इन बैठकों में भाग लेने के लिए भारत सरकार द्वारा भेजे गए प्रतिनिधि मण्डल ने समितियों के विचार-विमर्श में कारगर रूप में भाग लिया।

(घ) कामनवेल्थ रोजगार और धन मन्त्रियों की बैठक (जेनेवा, 6 जून, 1985)—कामनवेल्थ रोजगार और धन मन्त्रियों की चौथी बैठक 6 जून, 1985 को जेनेवा में हुई। मन्त्रियों ने कार्यगुची में कई विषयों पर विचार-विमर्श किया और पर्याप्त विकासशील देशों में बेरोजगार पर चिन्ता व्यक्त की तथा उप सहाय्यकारी में स्थिति विशेष रूप से सम्भीर थी। मन्त्रियों ने इस बात पर जोर दिया कि सरसंगवार रोजगार व्यवहारों के लिए एक सम्भीर यतन है और व्यापार बाधाओं की, विशेषकर विनिर्मित देशों में, कम करने की आवश्यकता पर बल दिया गया। आर्थिक विकास को बढ़ावा देने हेतु तकनीकी परिवर्तन की भूमिका पर बल दिया गया और महिलाओं के लिए समान रोजगार व्यवहारों सम्बन्धी नीतियाँ बनाने और उन्हें लागू करने को स्वीकार किया गया। इन उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए अन्तर-विभागीय पद्धति बनाने और उसके विकास को स्वीकार किया गया। कामनवेल्थ औद्योगिक प्रशिक्षणक और अनुभव कार्यक्रम (वा. धो. प्र. पा. वा.) के बारे में मन्त्रियों ने यह सिफारिश की कि वा. धो. प्र. पा. वा. तकनीकी महादाता के लिए कामनवेल्थ विधि के अन्दर स्थापित किया जाए।

(ङ) इसकी एशियन और प्रशांत महासागर धन मन्त्री सम्मेलन (मेलबोर्न, अक्टूबर, 1985)—दसवीं एशियन और प्रशांत महासागर धन मन्त्री सम्मेलन 1-4 अक्टूबर, 1985 तक आस्ट्रेलिया में मेलबोर्न में आयोजित किया गया था। सम्मेलन की कार्यगुची में दो मदें थी—अर्थात् मुद्राओं पर राष्ट्रीय धन नीतियों का प्रभाव तथा एशियन और प्रशांत महासागर क्षेत्र में धन तथा सम्बन्ध क्षेत्रों में तकनीकी सहयोग को प्रोत्साहन देना।

मुद्राओं से सम्बन्धित प्रथम मद के बारे में सम्मेलन का मुख्य निष्कर्ष यह था कि मुद्राओं के लिए रोजगार व्यवहारों का निर्धारण करने के लिए एक और मजदूर आर्थिक विकास कार्यक्रम महासम्मेलन कारगर है और सदस्य-देशों को दीर्घकालीन रोजगार में अधिक से अधिक वृद्धि करने के लिए उचित नीति शुरू करनी चाहिए। सम्मेलनों ने यह भी महसूस किया कि मुद्राओं को रोजगार व्यवहारों को प्रभावित करने में अनु-संख्या वृद्धि एक महत्वपूर्ण कारक है और इस दबाव को कम करने के लिए, भाग लेने वाले सदस्यों को उपयुक्त परिवार नियोजन कार्यक्रम लागू करने चाहिए। इस

सम्मेलन ने मानव ससाधन विकास के महत्व की ओर विशेष ध्यान दिया और व्यावसायिक शिक्षा तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमों पर बल दिया जिनमें 'ग्रॉन एण्ड ग्रॉन द जॉब ट्रेनिंग' शामिल है। इस सम्मेलन ने यह भी सिफारिश की कि स्वरोजगार और छोटे उपक्रमों की स्थापना को प्रोत्साहन दिया जाए।

तकनीकी सहयोग के सम्बन्ध में, इस सम्मेलन ने इस आवश्यकता पर बल दिया कि आई. एल. ओ. इस क्षेत्र के कार्यक्रमों के लिए आवंटित साधनों के अनुरात में वृद्धि करे और तकनीकी सहयोग सहायता को विवेचिद्ध करने हेतु और बढम उठाए। विभिन्न क्षेत्रीय कार्यक्रमों और परियोजनाओं तथा यू. एम. डी. पी. और यू. एन. एफ. पी. ए. जैसी सम्बन्धित बहुपक्षीय एजेंसियों के बीच भी अधिक समन्वय पर बल दिया गया। इन सम्मेलन ने इस क्षेत्र में थम तथा सम्बन्धित क्षेत्रों में तकनीकी सहयोग को प्राथमिकताओं पर विचार-विमर्श किया और युवकों की जरूरतों, व्यावसायिक स्वास्थ्य, सुरक्षा, कार्यदशाएँ और पर्यावरण, मानव ससाधन विकास सहित रोजगार पर बल दिया जिनमें राष्ट्रीय विकास म. महिलाओं के योगदान और प्रशासन को सुदृढ करना भी शामिल है।

(च) आई. एल. ओ. क्षेत्रीय सम्मेलन का दसवाँ अधिवेशन (जकार्ता, 4-13 दिसम्बर, 1985)—आई. एल. ओ. क्षेत्रीय सम्मेलन का दसवाँ अधिवेशन जकार्ता में 4-13 दिसम्बर, 1985 तक हुआ था। भारत का प्रतिनिधित्व केन्द्रीय श्रममन्त्री की अध्यक्षता वाले त्रिपक्षीय शिष्टमण्डल ने किया था। अन्तर्राष्ट्रीय और क्षेत्रीय निकायों ने पर्यवेक्षकों के अतिरिक्त 30 देशों की सरकारों, निदेशकों तथा अधिकों के प्रतिनिधियों ने इस सम्मेलन में भाग लिया। इस सम्मेलन ने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मानदण्डों के अतिरिक्त, अपग व्यक्तियों के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण और व्यावसायिक पुनर्वास पर विचार-विमर्श किया। इस सम्मेलन ने व्यावसायिक प्रशिक्षण को 'सभी के लिए मूलभूत आवश्यकता' और क्षेत्र के लोगों के 'जीवन-स्तर का सुधार' करने हेतु अवसरों का पता लगाने की 'बुँजी' बताया। उन्नति तथा कल्याण में सच्चा योगदान करने के लिए इसे अधिकांश व्यक्तियों, यदि समस्त जनसंख्या तक नहीं, के पास पहुँचना होगा तथा इसे कार्य आवश्यकताओं और विकास सम्भावना के अनुरूप होना होगा। विवर्णा व्यक्तियों के उत्पादक रोजगार में एकीकरण को बढावा देने के उपायों को अपनाते हुए, इस सम्मेलन ने अपगता को 'सामाजिक, आर्थिक और मानवीय समस्या' बनाया। इस सम्मेलन ने प्रतिबन्धित व्यापार पद्धतियों का मुकाबला करने, उत्पादकता में सुधार करने, प्रमुख औद्योगिक दुर्घटनाओं को रोकने और ट्रेड यूनियन अधिकारों को बढावा देने के लिए उपाय करने का अनुरोध किया।

(छ) अन्तर्राष्ट्रीय समाज सुरक्षा एसोसिएशन (आई. एस. एस. ए.) की बैठक—भारत सरकार और कर्मचारी राज्य बीमा निगम, अन्तर्राष्ट्रीय समाज सुरक्षा एसोसिएशन, जेनेवा के सम्बद्ध सदस्य हैं जबकि कर्मचारी नविष्य निधि संगठन एक सह-सदस्य है। वर्ष 1985 के दौरान, विभिन्न बैठकों/सम्मेलनों/विचारमोष्ठियों में भाग लेने के लिए उनमें शिष्टमण्डल विदेश भेजे गए।

भारत ने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मानकों के कार्यान्वयन को बढ़ावा देने के लिए त्रिपक्षीय समझौते सहित सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अभिसमय मन्त्रा 144 का 27 परवरी, 1979 को अनुसमर्थन दिया था। इस अभिसमय का अनुसमर्थन करने वाले देश उन प्रक्रियाओं को लागू करने के लिए बचनबद्ध हैं, जिनसे यह सुनिश्चित हो कि सरकार, नियोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्यकलापों से सम्बन्धित मामलों पर आपस में प्रभावोत्पादक मशविरा करें। ये मामले इस प्रकार हैं—

(क) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की कार्यसूची की मदों में सम्बन्धित प्रस्तावों के सम्बन्ध में सरकार के उत्तर और सम्मेलन द्वारा विचार-विमर्श किए जाने वाले प्रस्तावित मूलपाठों पर सरकार की टिप्पणियाँ,

(ख) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सचिवालय की धारा 19 के अनुसरण में अभिसमयों और सिफारिशों की प्रस्तुति के सम्बन्ध में सक्षम प्राधिकारी या प्राधिकारियों को प्रस्तुत किए जाने वाले प्रस्ताव,

(ग) समुचित अन्तरालों में ऐसे अभिसमयों और ऐसी सिफारिशों की पुनर्जाँच जिन्हें अभी लागू नहीं किया गया ताकि यह विचार किया जा सके कि उन्हें लागू करने और उनका अनुसमर्थन कर सकने के लिए (इसमें से जो भी उचित हो) क्या उपाय किए जा सकते हैं,

(घ) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सचिवालय की धारा 22 के अधीन अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन को प्रस्तुत की जाने वाली रिपोर्टों से पैदा हुए प्रश्न, और

(ङ) अनुसमर्थित अभिसमयों के प्रत्याख्यान सम्बन्धी प्रस्ताव।

अभिसमयों में यह अपेक्षा की गई है कि बरतारों द्वारा तय किए गए समुचित अन्तरालों में परस्पर कम से कम वर्ष में एक बार समझौते पर किया जाएगा। सक्षम प्राधिकारी के लिए यह भी जरूरी है कि वह समझौते सहित सम्बन्धित प्रक्रियाओं के कार्यान्वयन के बारे में वार्षिक रिपोर्ट दें। यह रिपोर्ट अलग से जारी की जा सकती है या यह और वार्षिक औपचारिक सामान्य रिपोर्ट—उदाहरणार्थ श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट के एक अन्तर्भाग के रूप में भी हो सकती है।

राष्ट्रीय सम्मेलन

(क) राज्य श्रम मन्त्रियों का 35वाँ सम्मेलन—राज्य श्रम मन्त्रियों का 35वाँ सम्मेलन 11 मई, 1985 को नई दिल्ली में केन्द्रीय राज्य श्रम मन्त्री की अध्यक्षता में हुआ। सम्मेलन में देश के वर्तमान औद्योगिक सम्बन्धों की स्थिति का सामान्य जायजा लिया गया और निम्नलिखित मुख्य सुझाव दिए गए—

1. तावाबन्दी के कारणों की औद्योगिक सम्बन्ध-तन्त्र द्वारा जाँच की जानी चाहिए और ऐसी जाँच के परिणामों का सहितन करने पर स्थिति का तत्क्षणीय निरीक्षण करना चाहिए।

2. इस बात की जाँच की जानी चाहिए कि क्या तावाबन्दी की परिभाषा

विस्तृत की जाए ताकि सक्रिया या व्यापार को अस्थाई तौर पर बन्द कर तालाबन्दी करने की परिपाटी से निपटा जाए ।

3 कामबन्दी, जवरी छुट्टी और छंटनी से सम्बन्धित मामलों में औद्योगिक विवाद अधिनियम के उपबन्धों को लागू करने के बारे में स्थगन प्रादेशों के विरुद्ध धरोल करने के लिए उचित प्रशासनिक कदम उठाए जाने चाहिये ।

4 श्रम मामलों में न्याय-निर्णयन शीघ्र निपटाने के लिए उच्च अधिकार प्राप्त अधिकारियों की स्थापना की जानी चाहिए । स्वैच्छिक मध्यस्थता को प्रोत्साहन देने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए ।

5 औद्योगिक सम्बन्धों की स्थिति को मानीटर करने के लिए व्यवस्था को सुदृढ करना चाहिए ।

6 श्रमिकों की देय राशियों को सर्वोच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए और इसके लिए सम्बन्धित अधिनियमों में उपयुक्त सशोधन किए जाएं ।

7 श्रमिकों की देय राशियों की धरायगी सुनिश्चित करने के लिए समुचित बीमा योजना के ब्योरे तैयार किए जाएं ।

8 कम्पनी/यूनिटों के लेखों की वार्षिक लेखा-परीक्षा करते समय इस भाग्य का प्रमाणपत्र लेने की पद्धति की कार्यक्षम/सिवानिवृत्ति की वचनबद्धता जैसे उपादान आदि के लिए अपेक्षित फण्ड्स विद्यमान हैं ।

9 मजदूरी/बोनस/उपदान, कर्मचारी राज्य बीमा निगम और केन्द्रीय भविष्य निधि की धरायगी से सम्बन्धित कानूनों को प्रभावी रूप में लागू किया जाना चाहिए ।

10. उपदान सदाय अधिनियम, 1972 के अन्तर्गत आने के लिए विद्यमान 1600 रुपये प्रतिमाह की अधिकतम सीमा को समाप्त किया जाए और इस अधिनियम के उपबन्धों को 10 से कम व्यक्तियों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों पर लागू करने के लिए समुचित सरकारों की शक्तियां प्रदान की जाएं ।

11. अधिनियम के सीमादेय का विस्तार किया जाए ताकि काफी सख्या में महिला श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों को उससे अन्तर्गत लाया जा सके और इसके विस्तार को अधिक बढ़ाने के लिए त्रिपक्षीय विचार विमर्श किया जाना चाहिए ।

12 कर्मचारी राज्य बीमा निगम को बाल श्रमिकों के स्वास्थ्य की देख-रेख के लिए कार्यक्रम शुरू करना चाहिए ।

13 राज्य सरकारों को शिथिल करने वाले प्रमाणों को कम करने की पूरी जिम्मेदारी लेनी चाहिए ।

14 उन प्रतिष्ठानों के खिलाफ दण्डित कार्रवाई चलानी चाहिए जिन्होंने श्रमिकों से निधियों को वसूली तो की है मगर उसे जमा नहीं कराया है और दण्ड हो गए या बन्द कर दिए या सभापनाधीन हैं ।

15. दार्ष्टिक अभियोजन चयन के अलावा देय राशियों की समूची करने के लिए यथासम्भव शीघ्र कार्रवाई की जानी चाहिए।

16. दुर्घटनाओं और बीमारियों को रोकने के दिनों में, मुख्य कारखाना निरीक्षक का जालिमपूर्ण उद्योग में कार्यकलाप बन्द करने के आदेश जारी करने की शक्तियाँ प्रदत्त की जानी चाहिए। जालिमपूर्ण उद्योगों में सुरक्षा विनियमों का लगातार उन्मुखन करने पर धनिय यस्तः सजा दी जाए।

17. राज्य सरकार स्तरनाक उत्तरादन प्रक्रियाओं के सम्बन्ध में मोक्षत नियमों और अनुसूचियों में निर्धारित नियन्त्रण उपायों को राज्य कारखाना नियमों में शामिल कर दन सभी उपायों को अपनाएँगी।

18. राज्य/सघ-राज्य क्षेत्र सुरक्षा अधिकारियों की नियुक्ति के बारे में अपने नियमों की समीक्षा करेंगे, और यह सुनिश्चित करेंगे कि इनमें सुरक्षा अधिकारियों की सम्पेक्षित अर्हताएँ, कर्तव्य और उत्तरदायित्व निर्धारित किए गए हैं।

19. टास्क और फोर्सों की रिपोर्ट के आधार पर, राज्य सरकारें जालिमपूर्ण उद्योगों की एक सूची बनाएँगी और ग्योरे कारखाना सप्ताह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय को भेजेंगी, जो ऐसे जालिमपूर्ण उद्योगों की एक सामान्य सूची बनाएँगे ताकि अतिन भारतीय आधार पर प्राम हित के सम्पदन और सर्वोक्षण करने के लिए भविष्य की कार्रवाई योजना बनाई जा सके।

20. जालिमपूर्ण सामाजिक उद्योगों में वर्गावरण की मानीटरिंग करने के लिए आवश्यक जन-शक्ति, उपकरणों और सुविधाओं सहित औद्योगिक स्वास्थ्य प्रयोगशालाओं को राज्यों में स्थापित करने और उन्हें सुबढ़ करने के लिए केन्द्र द्वारा संचालित एक योजना बनाई जाए जिसमें 50% धनदान राज्य सरकारें और 50% धनदान केन्द्र सरकार करेगी।

21. विभिन्न क्षेत्रों से चुने हुए विशेषज्ञों की एक स्थायी समिति राज्य स्तर पर गठित की जाएगी जिसका समीक्षक मुख्य कारखाना निरीक्षक होगा। यह समिति समय समय पर जालिमपूर्ण उद्योगों की सुरक्षा दृष्टाओं को जाँच करेगी और राज्य स्तर पर एक विपक्षीय समिति को उनके बारे में उपकारी उपायों की रिपोर्ट देगी।

22. श्रम मन्त्री की अध्यक्षता में एक उच्च अधिकार प्रत्यक्ष विपक्षीय सुरक्षा समिति राज्य स्तर पर होगी। यह समिति राज्य भर के कारखानों में समग्र सुरक्षा और स्वास्थ्य के बारे में नीति विषयक मामलों का निवारण करेगी।

23. देश में व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवाओं का एक बाहर बनाया जाएगा ताकि निम्नलिखित उपाय किए जा सकें—

(क) कारखाना सप्ताह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय द्वारा

प्रशिक्षण और विकास के लिए समुचित कार्यक्रम बनाए जाएंगे और उन्हें लागू किया जाएगा जिससे वह एन आई. ओ एच आई और टी सी और राज्य सरकारों के कारखाना निरीक्षणालयों का सहयोग प्राप्त करेगा।

- (ख) कर्मचारी राज्य बीमा नियम प्रत्येक राज्य में व्यावसायिक स्वास्थ्य नैदानिक केन्द्र स्थापित करेगा और वे केन्द्र कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र के व्यावसायिक स्वास्थ्य क्लिनिकों, जिनकी सातवीं पंचवर्षीय योजना में परिकल्पना की गई है, के पूर्ण सहयोग से काम करेंगे।

24 बन्धुभा श्रमिका के पुनर्वास कार्यक्रम को विद्यमान समेकित ग्रामीण विकास कार्यक्रम और राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम के साथ समन्वित किया जाना चाहिए।

25 समेकित ग्रामीण विकास कार्यक्रम और राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम के अधीन उपलब्ध अनुदान, बन्धुभा श्रमिकों के पुनर्वास हेतु मिलने वाले अनुदान के प्रतिरिक्त होगा।

26. बन्धुभा मजदूरों के पुनर्वास के लिए अनुदान को बैंकों से ऋण लेने के लिए मूल धन के रूप में प्रयोग किया जाना चाहिए तथापि यह स्वीकृत परियोजना लागत की सीमाओं के भीतर होना चाहिए।

27 केन्द्रीय सैंक्टर योजना के अधीन 4000 रुपये की सीमा काफ़ी साल पहले निर्धारित की गई थी और इस सीमा को बढ़ाए जाने की आवश्यकता है।

28 4000 रुपये के अनुज्ञेय अनुदान के अलावा पता लगाने के समय और कार्यक्रम शुरू होने के समय के बीच की अवधि के लिए प्रतिरिक्त अनुदान की व्यवस्था की जाए।

29 बन्धुभा श्रमिकों के पुनर्वास के लिए अनुदान का उपयोग प्रमाण-पत्रों की शत-प्रतिशत प्राप्ति पर और न देते हुए रिलीज किया जाना चाहिए। यदि प्राप्त होने वाले उपयोग प्रमाण-पत्रों का 75 प्रतिशत भी प्राप्त हो जाए तो अनुदान रिलीज करने के प्रयोजनार्थ उपयोग प्रमाण पत्रों की अप्राप्ति को टाला जा सकता है।

30 जहाँ कहीं सम्भव हो, वहाँ स्वैच्छिक एजेंसियों की सक्षमता और इच्छा का उपयोग किया जाए ताकि ग्रामीण समाज में मूलभूत परिवर्तन किए जा सकें। इन स्वैच्छिक एजेंसियों में कामकाज को ग्रामीण संगठनों की विद्यमान योजनाओं के साथ सम्बद्ध किया जा सकता है।

31 जब सभी सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम या सरकार प्रधान नियोजक हो तो ठेके में यह उपबन्ध किया जाना चाहिए कि ठेकेदार अपने ठेके श्रमिकों को कम से कम निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की धदायगी करेगा। ठेकेदार के सभी विन

श्रुतान के लिए केवल सभी पाल किए जाते जब प्रवास नियोजन यह प्रमाणित कर दे कि निर्धारित न्यूनतम मजदूरी बढ़ा दी गई है।

32 बीड़ी श्रमिका के लिए यात्रास योजनाया को ग्रामिक रूप से समजोर यगों के लिए राज्य सरकारों द्वारा चलाई जा रही विद्यमान यात्रास योजनाया के साथ सम्मिलित किया जाना चाहिए।

33 एक राष्ट्रीय ग्राम श्रम परियोजना शुरू की जाएगी ताकि त्रिन क्षेत्रों में ग्राम श्रमिक सम्बन्धित हैं उनमें प्रभावी ढंग में हस्तक्षेप किया जा सके।

34 जब भी या ग्रामिक राज्यों में विद्यमान किसी अनुभूतिन रोजगार में मजदूरी में व्यापक असमानता हो, तो वहाँ सभी सम्बन्धित पक्षों द्वारा इस असमानता को कम करके के लिए प्रयास किए जाने चाहिए।

35 एक-निर्माण को बढ़ावा देने के लिए रोजगार कार्यलयों को सुदृढ करने के लिए केन्द्रीय योजना को, जो इस समय प्रायोगिक आधार पर 30 त्रिना में चलाई जा रही है, व्यापकभर सारे देश में लागू किया जाना चाहिए।

36 सम्मेलन इस पक्ष में या कि रोजगार कार्यलयों के काम में कमबल तरीके से कम्यूटर लगाया जाए ताकि रजिस्टर हुए व्यक्तियों और नियोजकों का तत्पर, उद्देश्ययुक्त और प्रभावी सेवा उपलब्ध कराई जा सके।

37 प्रत्येक राज्य में कम से कम मॉडल रोजगार कार्यलय स्थापित किया जाना चाहिए। ऐसे कार्यलय में समुचित स्टॉक, उचित भवन, ग्राम-नुषों और रजिस्ट्रेशन के लिए आने वाले व्यक्तियों आदि के लिए उचित सुविधाएँ हों।

38 केवल महिलाओं के लिए नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान होने जान की पर्यन्त आवश्यकता है जिससे विद्यमान औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों से बोलों को स्थानान्तरित किया जाए ताकि महिलाओं के लिए रोजगार के अवसरों में सुधार किया जा सके।

39 निम्नलिखित मामलों की जांच करने के लिए श्रम मन्त्रियों का एक दल गठित किया जाना चाहिए। महाराष्ट्र सरकार के श्रम मन्त्री इस दल के मध्यक होगे—

1. औद्योगिक प्रतिष्ठानों की स्थापना होने में ही पृथक् निदिष्ट निधि का सृजन जिसका श्रमिकों की देय राशियों को चढ़ायी के लिए जहाँ वही आवश्यक हो, प्रयोग किया जा सके।
2. गैर-सरकारी क्षेत्र में प्रबन्धन में श्रमिक महामाजित और ताविकित उपबन्धों का प्रश्न।
3. उपदान बीमा स्कीम।
4. राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी।
5. महिला श्रमिकों से सम्बन्धित श्रम कानूनों की समीक्षा।
6. कोई अन्य मद जिसे केन्द्रीय श्रम मन्त्री समिति के विचारायें निदिष्ट करें।

श्रम मन्त्रियों के ग्रुप ने 27-7-1985 और 23-9-1985 को अपनी बैठकें की।

(ख) भारतीय श्रम सम्मेलन—भारतीय श्रम सम्मेलन का 28वाँ सत्र नई दिल्ली में श्रम मन्त्री की अध्यक्षता में 25-26 नवम्बर, 1985 का हुआ था। केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठनों यानी इन्टक, हिन्दू मजदूर सभा, भारतीय मजदूर सभा, यू. टी. यू. सी. (एल एस), टी यू सी. सी., एटक, एन. एन. प्रो, मीटू और यू टी यू सी के प्रतिनिधियों और नियोजकों, संगठनों, जिनमें एम्प्लायर्स फेडरेशन ऑफ इण्डिया, प्रॉल इण्डिया ग्रामनाइजेसन ऑफ एम्प्लायमेंट और प्रॉल इण्डिया मैन्यूफैक्चरर्स आते थे, के प्रतिनिधियों ने सम्मेलन में भाग लिया। सम्मेलन में 28 राज्यों/सघ-राज्य क्षेत्रों और 18 केन्द्रीय मन्त्रालयों के प्रतिनिधियों ने भी भाग लिया। 21 राज्यों/सघ-राज्य क्षेत्रों के श्रम मन्त्रियों ने अपने राज्य/सघ-राज्य क्षेत्र का प्रतिनिधित्व किया।

सम्मेलन की कार्यसूची में ये मदें थी, अर्थात् (1) औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति की समीक्षा, (2) उद्योग में कल्याण, (3) प्रबन्ध में श्रमिक सहभागिता और सार्वजनिक व्यवस्था करने का प्रश्न, (4) सुरक्षा और स्वास्थ्य, (5) उपदान, बीमा योजना, (6) न्यूनतम मजदूरी, (7) व्यापक बाल श्रम विधेयक, (8) कल्याण निधियाँ, (9) कर्मचारी राज्य बीमा निगम और कर्मचारी भविष्य निधि पर टिप्पणियाँ, और (10) भारतीय श्रम सम्मेलन में श्रमिक संगठनों की प्रतिनिधित्व देने का मानदण्ड।

प्रधान मन्त्री ने सम्मेलन में भाग लेने वालों को 25-11-1985 को सम्बोधित किया। उन्होंने श्रम की उत्पादकता बढ़ाने और कार्य-आचार का विकास करने और उद्योग में प्रबन्धकों एवं श्रमिका, दोनों की ओर से कार्य-संस्कृति और अनुशासन बनाने की आवश्यकता पर जोर दिया। श्रमिकों के लिए सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य की समस्या का उल्लेख करते हुए, उन्होंने प्रबन्धकों से कहा कि वे ऐसे समुचित उपायों को विकसित करें जो हमारी स्थितियों के अनुकूल हों और जिन्हें श्रमिकों के पूरे सहयोग और कार्यशीलता से बढ़ाया जाए। इसके अलावा, हमें कौशल विकास एवं प्रशिक्षण की आवश्यकताओं पर भी ध्यान देना है, जिससे कर्मचारी की क्षमता के स्तर में वृद्धि हो। उन्होंने अलग-अलग श्रम की समस्या का समाधान करने के लिए व्यावहारिक जोर देने की आवश्यकता पर जोर दिया। प्रधान मन्त्री जी ने इस बात पर भी जोर दिया कि असंगठित श्रमिकों की दशाओं पर अधिक ध्यान दिया जाए।

विस्तृत विचार विमर्श के बाद, निम्नलिखित विषयों के बारे में मतभेद हुआ—

1 सम्मेलन में निर्णय लिया गया कि स्थाई श्रम समिति को पुनः चालू किया जाए और इसकी बैठक छ माह में एक बार होनी चाहिए। यह

समिति सक्षिप्त होनी चाहिए और हमारा मक़द नै-द्रीय श्रम मन्त्री पर छोड़ दिया जाए ।

2 सम्मेलन ने केन्द्रीय वित्त मन्त्री के इस मुभाव का स्वागत किया कि थम मन्त्रालय को एक छोटा सा दल गठित करना चाहिए जो सरकार की हम बात को देखने में मदद करेगा कि सातवीं पंचवर्षीय योजना के दौरान सार्वजनिक क्षेत्रों के उपक्रमों से 35,000 करोड़ रुपये राजि के बराबर के घातरिक क्षेत्रों को जुटाया जा सके । सम्मेलन में महसूस किया गया कि वित्त मन्त्रालय में परामर्श कर एक निपथीय दल गठित किया जाए ।

3 सम्मेलन ने औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति में हुए सामान्य सुधार को नाट किया । इसमें महसूस किया गया कि जहाँ तक सम्भव हो सके, विवादों को द्विपक्षीय तन्त्र के माध्यम से निपटाया जाना चाहिए । जहाँ यह सम्भव न हो, वहाँ निपथीय तन्त्र का सहारा लिया जा सकता है या विवाद को स्वेच्छिक माध्यम के लिए निर्देशित किया जा सकता है । ग्याथ निणयन की प्रेरणा स्वेच्छिक माध्यम को प्रयोग की जानी चाहिए ।

4 सम्मेलन में श्रम मन्त्रालय द्वारा श्रमिकों के विवादों को निपटाने में किए जाने वाले दीर्घ विलम्बों के बारे में चिन्ता व्यक्त की । सम्मेलन ने सरकार से यह भी अपेक्षा किया कि वह औद्योगिक सम्बन्ध प्रायोग स्थापित करने के बारे में सतत मेहुता समिति की सिफारिशों पर अपने विचारों को चर्चित रूप से ।

5 औद्योगिक यूनिटों में बढ़ती हुई कालना पर चिन्ता व्यक्त की गई और यह महसूस किया गया कि कालना के कारणों की जांच करने के लिए तुरन्त निवारक बंम उठाने चाहिए और इसे रोकने के लिए प्रभावी उपचारों की तलाश शुरू की जानी चाहिए । काल यूनिटों के कीम पुनर्वास और उन्हें फिर से चलाने के कार्यक्रमों पर जोर दिया जाना चाहिए । उद्योगों में कालना की समस्या को मागीटर करने के लिए बरद पड़े यूनिटों के हरेक मामले तथा सम्भाव्य काल होने वाले यूनिटों की स्थिति का गहन अध्ययन करने के लिए एक स्थायी समिति गठित की जानी चाहिए । सम्मेलन ने ससद् में पहले ही देश किए गए काल औद्योगिक सम्पत्तियों (विशेष उपबन्ध) विधेयक, 1985 का सामान्यतः स्वागत किया । तथापि यह मुभाव दिया कि सरकार को काल औद्योगिक यूनिटों को एक सम्भाव्यता दल होने वाले यूनिटों को बरद होने से रोकने के लिए उनको भी हमके गोमा क्षेत्र में लाने के लिए उक्त विधेयक में संशोधन करने पर विचार करना चाहिए । सम्मेलन में यह भी महसूस किया गया कि कर्मचारों को बोर्ड में श्रमिकों के पणचारों को पूर्ण प्रतिनिधित्व दिया जाए और इसमें राज्य सरकारों को भी प्रतिनिधित्व दिया जाना चाहिए ।

6 सम्मेलन में सार्वजनिक/मैर-सरकारी एवं सहकारी क्षेत्रों के प्रकरण में बोर्ड स्तर समेत विभिन्न स्तरों में श्रमिकों की सहभागिता सम्बन्धी योजना को लागू

करने को सिद्धांतिक रूप से स्वीकार किया गया। इस योजना को स्वेच्छिक रूप से अपनाने या इसे विधान बना कर अपनाने और इसे लागू करने के तरीके सम्बन्धी प्रश्न को स्थायी श्रम समिति पर ही विचार करने के लिए छोड़ दिया गया। उक्त समिति कार्यसूची के जायजातो में यथा प्रस्तावित ढाँचे और रूपरेखाओं पर भी विचार कर सकती है।

7 सम्मेलन में महसूस किया गया कि श्रमिकों की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए विद्यमान उपायों को बढ़ाया जाना चाहिए, उन्हें प्रभावी ढंग से लागू किया जाना चाहिए और उन पर निगरानी रखनी चाहिए। यह भी महसूस किया गया कि इन उपायों को नियोजकों और श्रमिकों के सन्धि सहयोग के बिना लागू नहीं किया जा सकता और श्रमिकों की सुरक्षा उपकरणों में पर्याप्त प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।

सम्मेलन में यह भी नोट किया कि श्रम मन्त्रालय कारखाना अधिनियम में संशोधन करने के प्रस्तावों पर विचार कर रहा है और यह इच्छा व्यक्त की कि प्रस्तावित सुझावों पर शीघ्र कार्रवाई की जाए। यह भी महसूस किया गया कि कारखाना अधिनियम में सुरक्षा और स्वास्थ्य से सम्बन्धित उपबन्धों का बार-बार उत्लथन करने के लिए अधिक कठोर दण्ड होना चाहिए।

8 श्रम मन्त्रालय द्वारा यथा प्रस्तावित उपदान बीमा योजना के बारे में मतभेद था। तथापि यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि प्रबन्ध तन्त्र द्वारा बीमा किस्त की अदायगी न करने की दशा में श्रमिकों के उपदान की अदायगी करने पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए।

9. सम्मेलन ने राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता पर चर्चा की। जब तक यह व्यवहार्य न हो, क्षेत्रीय न्यूनतम मजदूरी नियत करना वांछनीय होगा जिसके बारे में केन्द्रीय सरकार दिशा-निर्देश निर्धारित करे। न्यूनतम मजदूरी में नियमित अन्तरालों में संशोधन किया जाना चाहिए और इन्हें जीवन निर्वाह लागत में होने वाली वृद्धि से सम्बद्ध करना चाहिए।

10 सम्मेलन में बाल श्रमिकों सम्बन्धी व्यापक विधान बनाने के प्रस्ताव का समर्थन किया गया। तथापि यह राय व्यक्त की गई कि यह समस्या सामाजिक-आर्थिक मजदूरी से उत्पन्न होती है और इसे केवल विधान बनाकर नहीं सुलझाया जा सकता। यह महसूस किया गया कि इस समस्या को प्रभावी ढंग से निपटाने का एक तरीका उन परिवारों की आर्थिक दशाओं में सुधार करना है जिन्हें परिस्थितियों से मजबूर होकर अपने बच्चों को काम पर भेजना पड़ता है। सम्मेलन में व्यक्त की गई चिन्ता को ध्यान में रखते हुए, यह महसूस किया गया कि उन उद्योगों के बारे में, जहाँ बाल श्रमिक अधिक हैं, केन्द्रीय और राज्य स्तरों पर औद्योगिक त्रिपक्षीय समितियाँ गठित की जाएँ। ये समितियाँ न केवल नीतियाँ निर्धारित करें बल्कि इस सम्बन्ध में शुरू की गई योजनाओं/कार्यक्रमों को भी मानीटर करें।

11 सम्मेलन में यह महसूस किया गया कि घसगसित क्षेत्र में कार्य की दशाओं में सुधार करने के लिए तत्काल कदम उठाए जाने और कल्याण निधि के लाभों को इस क्षेत्र के कर्मचारियों तक पहुँचाने की आवश्यकता है। इस उद्देश्य के लिए यदि आवश्यक हो तो और कल्याण निधियाँ बनाई जानी चाहिए। कल्याण निधि के लाभों का कर्मचारों पर्याप्त रूप से लाभ उठा सकें। इसलिए निधियों से सहायता की पात्रता के लिए धार्य की सीमा का बढ़ाया जाना चाहिए।

12. सम्मेलन में यह विचार व्यक्त किया गया कि कर्मचारी राज्य बीमा योजना के सीमा क्षेत्र के विस्तार की उन मामलों में अनुमति दी जाए जहाँ पर्याप्त वैकल्पिक व्यवस्थाएँ उपलब्ध हैं और इस सम्बन्ध में नियोजकों और कर्मचारियों द्वारा माँग की गई थी। तथापि सम्भावित वित्तीय समठनात्मक और अन्य कठिनाइयों को देखते हुए सम्मेलन में यह महसूस किया गया कि इस विषय को निम्न की स्थाई समिति के विचारार्थ भेज दिया जाए।

जहाँ तक कर्मचारी भविष्य निधि का सम्बन्ध है, यह सामान्य राय थी कि प्रगदान को घाट प्रतिगत में बढ़ाकर दस प्रतिशत कर दिया जाए तथापि प्रविर्तन नियोजकों ने इस विषय पर असहमति व्यक्त की।

सम्मेलन में यह महसूस किया गया कि भारतीय धर्म सम्मेलन के कर्मचारी के प्रतिनिधियों के मानदण्ड के प्रश्न पर संयुक्त ट्रेड यूनियन चारमताइजेशनों द्वारा विचार विमर्श तथा निर्णय लिया जाना चाहिए और उनमें किसी मतभेद के मामले में सरकार उस विषय पर निर्णय ले सकती है।

(ग) त्रिपक्षीय औद्योगिक समितियाँ—इस वर्ष के दौरान रसायन उद्योग, इञ्जीनियरी उद्योग, सूती कपड़ा उद्योग, जूट उद्योग, बागान उद्योग, सड़क परिवहन उद्योग, चर्म शोपमशालाओं और चर्म-वस्तु निर्माण उद्योग, सीमेंट उद्योग और भवन और निर्माण उद्योग सम्बन्धी त्रिपक्षीय औद्योगिक समितियों को पुनर्गठित किया गया ताकि त्रिपक्षीय परामर्शी तन्त्र को सुदृढ़ किया जा सके। रसायन उद्योग, इञ्जीनियरी उद्योग, बागान उद्योग, सड़क परिवहन उद्योग और चर्म शोपमशालाओं एवं चर्म वस्तु निर्माण उद्योग और जूट उद्योग सम्बन्धी औद्योगिक समितियों की इस वर्ष के दौरान बैठकें हुईं। इन बैठकों में औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति, सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य, प्रबन्ध में धार्मिक सहभागिता और समान मूल्य योजनाओं आदि से सम्बन्धित मुद्दे गर चर्चा हुई।

रोजगार (Employment)

प्रत्येक देश में काम करने योग्य व्यक्तियों को काम मिलना आवश्यक है। यदि किसी देश के निवासियों को रोजगार नहीं मिलता है तो वह देश समृद्ध व गुणी नहीं हो सकता है। "रोजगार के धार्मिक धक्कर होने पर लोगों को अपनी समृद्धि और वस्तुओं तथा सेवाओं के उत्पादन में रुझान करने में मुश्किल रहती है और

परिणामस्वरूप राष्ट्रीय कल्याण में वृद्धि होती है।¹ हमारी समस्त आर्थिक क्रियाओं का उद्देश्य मानवीय आवश्यकताओं को पूरा करके सन्तोष प्राप्त करना है। बेरोजगारी तथा घट्ट-बेरोजगारी आर्थिक दुर्दशा एवं मरीची की प्रधानता का सूचक होती है।

पूर्ण रोजगार वह स्थिति है जिसमें बेकारी को समाप्त कर दिया जाता है। इसके अन्तर्गत—

1 श्रम की प्रभावपूर्ण माँग इसकी पूर्ति से अधिक होती है।

2 श्रम की माँग का उचित निर्देशन होता है।

3 श्रम और उद्योग दोनों संगठित होने के कारण माँग और पूर्ति में समायोजन होता रहता है। पूर्ण रोजगार के साथ-साथ बेरोजगारी भी पाई जाती है जिसे घर्षणात्मक बेरोजगारी (Frictional Unemployment) कहा जाता है। पूर्ण रोजगार की स्थिति में वर्तमान मजदूरी दरों पर कार्य करने वालों को रोजगार मिल जाता है। पूर्ण रोजगार में दो बातें सम्मिलित की जाती हैं।² —

1 बेरोजगार व्यक्तियों की तुलना में अधिक जगह खाली होती है।

2 मजदूरी उचित होगी है जिस पर सब कार्य करने को तैयार होते हैं।

पूर्ण रोजगार की शर्तें

एक स्वतन्त्र अर्थ-व्यवस्था में पूर्ण रोजगार प्राप्त करने हेतु निम्नांकित शर्तें होना आवश्यक हैं—

1 समुचित कुल व्यय बनाए रखना—यदि कुल व्यय अधिक होगा तो इससे विभिन्न उत्पादन के साधनों को रोजगार मिलेगा, आय प्राप्त होगी, व्यय करेंगे और इसके परिणामस्वरूप उद्योग के उत्पादन की माँग बढ़ेगी। यह कार्य निजी उद्यमियों द्वारा नहीं किया जा सकता। वर्तमान समय में प्रत्येक सरकार का यह दायित्व हो गया है कि मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग करने हेतु सार्वजनिक व्यय में वृद्धि करे। सार्वजनिक व्यय में वृद्धि घाटे के बजट (Deficit Budget) द्वारा की जा सकती है और अधिक रोजगार के अवसर उत्पन्न किए जा सकते हैं।

2. उद्योगों में स्थानीयकरण पर नियन्त्रण द्वारा भी पूर्ण रोजगार प्राप्त किया जा सकता है। जब उद्योगों का स्थानीयकरण होगा तो इसमें स्थानीय म. पता चल जाएगा कि किन उद्योगों में श्रम की कितनी-कितनी माँग है। इसके लिए बाँझनीय स्थानीयकरण को प्रोत्साहन देना होगा।

3. नियन्त्रित श्रम की गतिशीलता (Controlled Mobility of Labour)—यह तभी सम्भव हो सकता है जब श्रम बाजार संगठित हो। यदि श्रम बाजार

1 Saxena R. C. : Labour Problems and Social Welfare, p. 899.

2 Das Naba Gopal : Unemployment, Full Employment and India, p. 10.

संगठित नहीं होगा तो श्रमिकों को न तो पूर्ण रोजगार ही मिल सकेगा और न खर्चित मजदूरी ही। भारत जैसे विकासशील देश में श्रमिक प्रशिक्षित, प्रशिक्षण एवं रुढ़िवादी होने के साथ साथ असंगठित भी होते हैं। इसलिए उनमें गतिशीलता का अभाव पाया जाता है, उनकी सोशकारी शक्ति दुर्बल होती है और फलस्वरूप नियोजकों द्वारा कम मजदूरी देकर उनका शोषण किया जाता है।

वर्षों के देशों में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के साथ-साथ पूर्ण रोजगार की स्थिति भी विद्यमान है लेकिन बेरोजगारी घटते रोजगार और निर्यन्त्रता के कारण सरकार सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ शुरू करने में प्रसन्न होती है। भारत जैसे विकासशील देश में इन सुरक्षाओं को दूर करने में सरकार प्रसन्न रही है क्योंकि वित्तीय समस्या सबसे महत्वपूर्ण समस्या है।¹

वर्षों के देशों में हमें बेरोजगारी तथा घटते-बेरोजगारी देखने को मिलती है। भारत जैसे विकासशील देश में कई पंचवर्षीय योजनाओं के समाप्त होने के बावजूद बेरोजगारी ज्यों की त्यों बनी हुई है। जो मकदद के अनुसार, घटते-वर्षों के देशों में प्रधान हैं और वहाँ पर कृषि उद्योग में 15 से 20% घिरी हुई बेरोजगारी (Disguised Unemployment) देखने को मिलती है।

“बेरोजगारी यह स्थिति है जिसके अन्तर्गत एक देश में कार्य करने योग्य व्यक्तियों को काम करने की दृष्टि हावी है, लेकिन उन्हें कार्य वर्तमान मजदूरी दरों पर नहीं मिलता है।”²

बेरोजगारी के प्रकार

रोजगार के सम्बन्ध में समय समय पर विभिन्न अर्थशास्त्रियों ने अलग अलग सिद्धान्त प्रतिपादित किए हैं। प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार बेरोजगारी अर्थ की माँग और पूर्ति में असन्तुलन उत्पन्न होने से होती है। जब अर्थ की पूर्ति इसकी माँग से अधिक होती है तब बेरोजगारी होती है तथा इसके विपरीत पूर्ण रोजगार देखने को मिलता है। उनके अनुसार बेरोजगारी दो प्रकार की होती है—

1. **अर्थशास्त्रिक बेरोजगारी (Frictional Unemployment)**—अर्थ की माँग और पूर्ति में असन्तुलन उत्पन्न होने से जब अर्थ बेरोजगार हो जाता है तो यह अर्थशास्त्रिक बेरोजगारी कहलाती है।

2. **ऐच्छिक बेरोजगारी (Voluntary Unemployment)**—यह स्थिति है जिसके अन्तर्गत श्रमिक वर्तमान मजदूरी दर पर कार्य करने को तैयार नहीं होते हैं। अतः प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार बेरोजगारी अर्थ की माँग और पूर्ति में असन्तुलन का परिणाम है।

1 Das And Gopal Unemployment Full Employment and India, p 23

2 Saxena R C Labour Problems and Social Welfare, p 899

प्रो. कीन्स के अनुसार बेरोजगारी सन्तुलन की दशा में नहीं होती है। उन्होंने अनैच्छिक बेरोजगारी (Involuntary Unemployment) का विचार दिया है। इसके अन्तर्गत कोई भी श्रमिक वर्तमान वास्तविक मजदूरी से कम मजदूरी पर कार्य करने के लिए तैयार होता है। किसी कार्य में लगे रहने मात्र से हम यह नहीं कह सकते कि बेरोजगारी नहीं है। जो व्यक्ति आर्थिक रूप से कार्य पर लगे हुए है अथवा अपनी योग्यता से कम कार्य पर लगे रहना, थोड़े कार्य पर अधिक श्रमिक लगे रहना यह सब बेरोजगारी ही है।

इस प्रकार ऐच्छिक बेरोजगारी (Voluntary Unemployment) वह बेरोजगारी है जिसमें श्रमिक वर्तमान मजदूरी दरो पर कार्य करने की तैयार नहीं होता है।

प्रो. कीन्स के अनुसार अधिक बचत (Over-saving) और कम व्यय (Under-spending) जो कि आय के असमान वितरण का परिणाम है, बेरोजगारी उत्पन्न करते हैं। अतः बेरोजगारी को दूर करने के लिए अधिक व्यय और कम बचत की जाए जिससे उद्योग में वृद्धि होगी और प्रभावपूर्ण माँग (Effective Demand) अधिक होने से अधिक आर्थिक क्रियाओं के परिणामस्वरूप अधिक साधनों को रोजगार अधिक मिल सकेगा।

बेरोजगारी के कई रूप हो सकते हैं—

1. आर्थिक बेरोजगारी (Economic Unemployment)—वह बेरोजगारी है जो व्यापार चक्रों के उतार-चढ़ाव के कारण उत्पन्न होती है। आर्थिक मन्दी के व्यापारिक क्षेत्रों में उत्पन्न होने से देश में बेरोजगारी फैल जाती है।

2. औद्योगिक बेरोजगारी (Industrial Unemployment)—जब कोई उद्योग असफल हो जाता है और इसके परिणामस्वरूप रोजगार के अवसर कम अथवा बिल्कुल ही समाप्त हो जाते हैं तो वह औद्योगिक बेरोजगारी का प्रकार होगा।

3. मौसमी बेरोजगारी (Seasonal Unemployment)—वे उद्योग जो साल भर नहीं चलते हैं और शेष अवधि में उन्हें बन्द करने से बेरोजगारी फैला देते हैं, मौसमी बेरोजगारी के अन्तर्गत आते हैं।

4. सांख्यिक बेरोजगारी (Technological Unemployment)—उत्पादन तरीकों में परिवर्तन के कारण पुराने श्रमिक बेरोजगार हो जाते हैं, उन्हें फिर से प्रशिक्षण दिया जाता है। यह उद्योग में विवेकीकरण और आधुनिकीकरण (Rationalisation and Modernisation) का परिणाम है।

5. शिक्षित बेरोजगारी (Educated Unemployment)—शिक्षा के कारण जब शिक्षित व्यक्तियों को रोजगार नहीं मिलता है तो यह शिक्षित बेरोजगारी है।

6. छिपी हुई बेरोजगारी या ऋद्ध बेरोजगारी (Disguised Unemployment or Under-employment)—यह वह स्थिति है जिसमें श्रमिक या व्यक्तियों

को कार्य तो मिला हुआ होता है, लेकिन पूरा कार्य नहीं मिला होता है। उदाहरणतया भारतीय कृषि में ऐसी ही स्थिति है। काम कम है, खेती की मर्यादा अधिक है।

बेरोजगारी के कारण

बेरोजगारी क्यों उत्पन्न होती है? अर्थात् इसका क्या कारण है? पूँजी की कमी, तकनीकी परिवर्तन, अधिक मजदूरी, अधिक जनसंख्या अधिक कर भार, औद्योगिक घणान्ति, श्रम संगठनों का अनाग्रह आदि ऐसे तत्त्व हैं जिनके परिणामस्वरूप किसी भी देश में साधना या अधिक रोजगार के अवसर प्रदान करना सम्भव नहीं होता है।

बेरोजगारी को दूर करने में लिए कई कार्यक्रम वितरित होने पर शुरु करने पड़ेगे जिसमें बेरोजगारी किसी भी देश की सर्वोच्च समस्या में समाप्त की जा सके।

श्रम की माँग और पूर्ति में मनुष्यजन स्थापित करने हेतु रोजगार बाधाओं की स्थापना करनी चाहिए जिसमें श्रम के जेता तथा निजेता दोनों प्रवर्गों को सम्मिलित करने की पूर्ति कर सकने हैं। व्यापारिक चर्चों के कारण उपर्युक्त बेरोजगारी को समाप्त करने के लिए सरकार या प्रान्तीय व्यापिक नीतियाँ, जैसे—बोर्डिंग नीति, सामुदायिक नीति, मूल्य नीति, आवास निर्माण नीति का उपयुक्त रूप में विचार देना चाहिए।

मीसमरी बेरोजगारी दूर करने हेतु अत्यन्त प्रयोग मीसम के उपयोग का एक दूगर में मिलाकर बेरोजगारी को समाप्त किया जा सकता है। औद्योगिक घणान्ति को दूर करने के लिए मुद्रा एवं तुल्यमूल्य अथवा मर्यादा को प्राप्ति प्राप्त देना, बेरोजगारी को समाप्त करना मुश्किल करना, प्रत्यक्ष में सहभागिता, आदि कदम उठाए जा सकते हैं।

भारत में रोजगार की स्थिति का एक चित्र

भारत सरकार के व्यापिक सन्दर्भ ग्रन्थ 1985 में रोजगार सम्बन्धी अधिकारित विवरण इस प्रकार दिया गया है—

रोजगार

संगठित क्षेत्र, अर्थात् दस या उससे अधिक व्यक्तियों को काम पर लगाने वाले सार्वजनिक क्षेत्र तथा गैरकृषि क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठानों में रोजगार मा 1983 में 239.5 लाख से बढ़कर मार्च, 1984 में 224.9 लाख (घटपाई) हो गया। यह वृद्धि 1982-83 की 2.0 प्रतिशत की तुलना में 1.4 प्रतिशत थी। सार्वजनिक क्षेत्र में रोजगार में वृद्धि पिछले वर्ष के 3 प्रतिशत के मुकाबले 1983-84 में 2.6 प्रतिशत हुई। निजी क्षेत्र में रोजगार में वृद्धि 1982-83 में 0.3 प्रतिशत के मुकाबले 1983-84 में 1.2 प्रतिशत हुई।

एन एस-एस धो-के 32वें दौर में प्राप्त अन्तिम परिणामों के आधार पर राष्ट्रीय गणनायिका के आकृतियों में मार्च, 1980 में बेरोजगारी का अनुमान

दिया गया है। ये परिणाम ग्राम स्थिति, साप्ताहिक स्थिति तथा दैनिक स्थिति तीन धारणाओं पर आधारित हैं। ग्राम स्थिति के अनुसार मार्च, 1980 में 15 वर्ष या उससे अधिक आयु के बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या 1.14 करोड़ थी। साप्ताहिक स्थिति उन औसत व्यक्तियों से सम्बन्धित है जिन्हें मार्च, 1980 में सर्वेक्षण वाले सप्ताह में एक घण्टे के लिए भी काम नहीं मिला या जो काम ढूँढ़ रहे थे या काम के लिए उपलब्ध थे। मार्च, 1980 में ऐसे लोगों की संख्या जो 15 वर्ष या इससे अधिक आयु के थे, 1.16 करोड़ थी। साप्ताहिक बेरोजगारी के ये अनुमान रोजगार की सही स्थिति नहीं दर्शाते, क्योंकि लाखों व्यक्ति ऐसे हैं कि जिन्हें हफ्ते कार्य नहीं मिलता। उन्हें कुछ दिन के लिए कार्य मिलता है परन्तु उसी सप्ताह में कुछ दिन कार्य नहीं मिलता। इसलिए बेरोजगार व्यक्तियों की बजाय बेरोजगार दिन औसत दैनिक बेरोजगारी की संख्या का अनुमान लगाने के लिए गिने गए हैं। 15 वर्ष या इससे अधिक आयु के औसत बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या मार्च, 1980 में 1.98 करोड़ थी।

राष्ट्रीय रोजगार सेवा

राष्ट्रीय रोजगार सेवा, 1945 में शुरू की गई। इसके अन्तर्गत प्रशिक्षित कर्मचारियों द्वारा चलाए जाने वाले अनेक रोजगार कार्यालय खोले गए हैं। ये रोजगार कार्यालय रोजगार की तलाश करने वाले सब प्रकार के व्यक्तियों की सहायता करते हैं, जिनमें शारीरिक रूप से बाधित व्यक्ति, भूतपूर्व सैनिक, अनुसूचित जातियाँ, और जनजातियाँ विश्वविद्यालय के विद्यार्थी तथा व्यावसायिक और प्रबन्धक पदों के उम्मीदवार भी शामिल हैं। रोजगार सेवा अन्य काम भी करती है जैसे जनशक्ति के श्रेष्ठ उपयोग के लिए रोजगार परामर्श तथा व्यावसायिक मार्ग दर्शन, रोजगार सम्बन्धी सूचनाएँ एकत्र और प्रचारित करना या रोजगार और घण्टों सम्बन्धी अनुसन्धान के क्षेत्र में सर्वेक्षण और अध्ययन करना। ये अनुसन्धान तथा अध्ययन ऐसे आधारभूत भाँड़े उपलब्ध कराते हैं जो जनशक्ति के कुछ पहलुओं पर नीति निर्धारण में महत्वपूर्ण होते हैं।

1959 के रोजगार कार्यालय (रिक्त स्थानों का प्रतिवार्य ज्ञापन) अधिनियम के अन्तर्गत सभी सरकारी और निजी क्षेत्र में ऐसे वैर-कृति प्रतिष्ठानों का जिनमें 25 या 25 से अधिक आदमी काम करते हों, यह दायित्व है कि अपने यहाँ रिक्त स्थानों की सूचना (कुछ अपवादों के साथ) अधिनियम के अन्तर्गत व नियमों के अनुसार रोजगार कार्यालयों को दें और समय-समय पर सूचित करें।

31 दिसम्बर, 1984 को देश में कुल 666 रोजगार कार्यालय थे जिनमें 79 विश्वविद्यालय रोजगार सूचना तथा मार्ग दर्शन ब्यूरो शामिल नहीं हैं। सारणी जो आगे दी गई है, इन रोजगार कार्यालयों की गतिविधियों को दिखाती है—

रोजगार कार्यालयों की गतिविधियाँ

वर्ष	रोजगार कार्यालयों की संख्या ¹	पंजीकृत धर्म्यादियों की संख्या (हजारों में)	रोजगार वाले धर्म्यादियों की संख्या (हजारों में)	धान्य रजिस्टर में धर्म्यादियों की संख्या (हजारों में)	शांतिन रिक्त स्थानों की संख्या (हजारों में)
1956	143	1670.0	189.9	758.5	296.6
1971	437	5129.9	507.0	5099.9	813.8
1976	517	5619.4	496.8	9784.3	845.6
1981	592	6276.9	504.1	17838.1	896.8
1982	619	5862.9	473.4	19753.0	819.9
1983	642	6755.8	485.9	21953.3	826.0
1984	666	6219.0	407.3	23546.8	707.8

प्रशासन

नवम्बर, 1956 में रोजगार कार्यालयों पर दिन प्रतिदिन का प्रशासनिक नियन्त्रण राज्य सरकारों को सौंप दिया गया है। अप्रैल 1969 में राज्य सरकारों को जनशक्ति और रोजगार योजनाओं में सम्बद्ध वित्तीय नियन्त्रण भी दे दिया गया। कन्द्रीय सरकार का कार्यक्रम समितित भारतीय स्तर पर नीति निर्धारण कार्य विधि और मानकों के सम्बन्ध, विभिन्न कार्यक्रमों के विकास तथा प्रशिक्षण तक सीमित है।

प्रशिक्षण और अनुसन्धान

रोजगार सेवा में अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण के लिए कन्द्रीय महानिदेशक, धर्म मन्त्रालय में रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय के अधीन 1964 से कार्य कर रहा है। यह संस्थान ये कार्य करता है—(1) राष्ट्रीय रोजगार में कमियों के प्रशिक्षण की आवश्यकता का निर्धारण करना, (2) विभिन्न राज्यों के राष्ट्रीय रोजगार के कमियों के लिए प्रशिक्षण देना तथा योजना बनाना, (3) रोजगार सेवाओं में मान्यता की कटिनाइयाँ पर अनुसन्धान करना तथा (4) वैरिक्टर सम्बन्धी माहिरता का विकास और प्रकाशन और व्यवसाय भाग्य दर्शन तथा वैरिक्टर परामर्श कार्यक्रमों में उपयोग के लिए अध्ययन सामग्री का उत्पादन।

विभिन्न कार्यक्रमों के सम्बन्ध विभिन्न देशों के प्रति नियुक्त प्रतिनिधियों के लिए यह संस्थान वाटुक्कम का प्रबन्ध करता है। व्यावसायिक माहिरता

सूचक सूचिकाएँ (ऐसे धर्म्यादियों जिन्हें काम का बोर्ड अनुमति नहीं है) यदि और प्रोत्साहितियों को (जिन्हें सात-सात भाषा का अनुभव है) काम का से

1. इनमें 16 व्यावसायिक तथा कार्य करने वाले रोजगार कार्यालय शामिल हैं तथा 79 विरक्त-विद्यार्थी रोजगार सूचक एवं निदर्शन सूचक शामिल नहीं हैं।

सम्बद्ध मार्गदर्शन और रोजगार सम्बन्धी परामर्श दिया जाता है। 1984 में 331 रोजगार कार्यालयों तथा 79 विश्वविद्यालय रोजगार सूचना और मार्गदर्शन कार्यालयों में काम धन्ये सम्बन्धी मार्गदर्शन एकत्र काम रहे थे।

पढे लिखे युवक-युवतियों को लाभदायक रोजगार दिखाने की दिशा में प्रवृत्त करने के लिए रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय के कार्य मार्गदर्शन और आजीविका परामर्श कार्यक्रमों का विस्तृत और व्यवस्थित किया गया है। राजगार सेवा अनुसंधान और प्रशिक्षण के केन्द्रीय संस्थान में एक आजीविका अध्ययन केन्द्र स्थापित किया गया है जो युवक युवतियों तथा अन्य मार्गदर्शन चाहने वालों को व्यवसाय सम्बन्धी साहाय्य देना है।

विकलांगों के लिए रोजगार कार्यालय

सार्वजनिक रूप से विकलांग व्यक्तियों के लिए 22 विशेष रोजगार कार्यालय हैं, जो पटना, मद्रास, अहमदाबाद, बंगलूर, लुधियाना, बम्बई, कलकत्ता, चण्डीगढ़, दिल्ली, हैदराबाद, जबलपुर, कानपुर, जयपुर, तिरुमनन्तपुरम, शिमला, गौहाटी, अगरतला, इम्फाल, यडोदा, सूरत, राजकोट तथा मुबनेश्वर में स्थित हैं।

विकलांगों के लिए अहमदाबाद, बंगलूर बम्बई, दिल्ली, हैदराबाद, जबलपुर, कानपुर, कलकत्ता, मद्रास, लुधियाना, सीतामढ़ी, गौहाटी, मुबनेश्वर और तिरुमनन्तपुरम में 14 व्यावसायिक पुन स्थापन केन्द्र काम कर रहे हैं।

अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति के

बेरोजगार व्यक्तियों के लिए मार्गदर्शक केन्द्र

अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति के बेरोजगार व्यक्तियों में आत्म-विश्वास बढ़ाने के लिए 17 प्रशिक्षण व मार्ग दर्शक केन्द्र दिल्ली मद्रास, कानपुर, जयपुर, हैदराबाद, तिरुमनन्तपुरम, सूरत जबलपुर, ऐजल, रांची, बंगलूर, हिमाचल, राउरकेला, इम्फाल, कलकत्ता, नागपुर और गौहाटी में कार्य कर रहे हैं।

रोजगार की एक अभिनव योजना

रोजगार चाहने वालों की सरस दिन प्रतिदिन बढ़ती ही चली जा रही है और सरकार इसकी बड़ी समस्या में रोजगार उपलब्ध कराने में प्रयत्न कर रही है। सरकार बेरोजगारी को दूर करने के लिए नित योजनाओं के अन्तर्गत पानी की तरफ़ ध्यान दे रही है, किन्तु फिर भी इस समस्या पर कुछ नहीं हो पाया है। शिक्षित छात्र अध्ययन करने के बाद नौकरी की गन्ताश में दर-दर भटकता रहता है और अन्त में अपनी योग्यता से भी नौका काम करने के लिए तैयार हो जाता है किन्तु इसके उपरान्त भी उस नौकरी नहीं मिलती है तो हताश एवं उन्मिषित होकर गलत दिशा में बढ़ने लगता है।

इस समस्या पर काबू पाने के लिए मेरे विचार में व्यावसायिक संस्थानों की स्थापना की योजना कारगर साबित होगी। यदि शासन इस विचार पर ध्यान देता देश में 10 लाख शिक्षित एवं 50 लाख अशिक्षित लोगों का स्वाई रोजगार

से प्रतिवर्ष रोजगार के साधन उपलब्ध कराए जा सकते हैं। इनके बड़े विनाश पैमाने पर रोजगार उपलब्ध कराने की लागत प्रतिवर्ष सिर्फ दो अरब रुपये होगी क्योंकि सरकार दो अरब प्रतिदिन राशि खर्च करके 60 लाख लोगों को रोजगार प्रतिवर्ष प्रदान कर सकती है। इस प्रकार एक व्यक्ति को रोजगार दिलाने में सिर्फ सरकार को सिर्फ 334 रुपये प्रतिवर्ष खर्च करने पड़ेंगे जो कि उच्च व्यावसायिक शिक्षा पर सरकार के द्वारा किए जाने वाले प्रति छात्र के व्यय का 50 प्रतिशत होगा। इनकी कम राशि से बड़े पैमाने पर रोजगार 'व्यावसायिक संस्थान' की स्थापना करके उपलब्ध कराया जा सकता है।

व्यावसायिक संस्थान की स्थापना की आवश्यकता क्यों ?

देश में डॉक्टर, वकील, इंजीनियर आदि उच्च व्यावसायिक शिक्षा प्राप्त व्यक्तियों की संख्या में बेवहाना वृद्धि होती चली जा रही है, जिसमें ऐसे उच्च श्रेणी का ज्ञान प्राप्त प्रतिभा को भी उसकी इच्छा के अनुसार रोजगार नहीं मिल पा रहा है, फलतः देश से प्रतिभाओं का प्रवासन होता जा रहा है।

इसलिए अब समय की आवश्यकता के अनुसार हमें ऐसे संस्थानों की आवश्यकता है जो शिक्षित एवं प्रशिक्षित लोगों को रोजगार प्रदान कर सकें और वे रोजगार के लिए सरकार का भुँह नहीं खाएँ, बल्कि वे स्वयं ही रोजगार के अवसर निर्मित कर लोगों को रोजगार प्रदान करें और यह कार्य देश में 'व्यावसायिक संस्थानों' की स्थापना के द्वारा ही हो सकता है।

इस संस्था से जो छात्र शिक्षा प्राप्त करके निकरेगा वह 'साहसी' या 'उद्यमी' की डिग्री से विभूषित किया जाएगा। डिग्री लेकर निजत्वने पर वह साहसी या उद्यमी दतना योग्य हो जाएगा कि वह अपनी शक्ति के अनुसार (उद्योग की जिस श्रेणी में डिग्री हासिल करेगा) कारखाने की स्थापना कर सकेगा। कारखाने की स्थापना के सम्बन्ध में ज्ञान वाली समस्याओं का गैडान्तिन एवं व्यावहारिक अध्ययन उसे रहगा अतः उसके मार्ग में किसी प्रकार की बड़ी रुकावट नहीं आएगी। कारखाने की स्थापना से सम्बन्धित आवश्यक साधनों को जुटाने एवं निर्मित मान की डिग्री तक की सभी गतिविधियाँ उसके अपने दिमाग की योजना के अनुसार ही सम्पन्न होती। इससे एक बड़ा लाभ यह भी होगा कि ऐसे साहसी उद्योग के सामाजिक दायित्वों का निर्वहण भी कर सकेंगे, जिससे समाज को प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष दोनों प्रकार से लाभ मिलेगा।

यदि ऐसे एक संस्थान से प्रतिवर्ष 100 छात्र डिग्री लेकर निकलें और बड़े राज्यों 5 संस्थान एवं छोटे राज्यों में दो या तीन संस्थान हो तो देश में 100 छात्रों का तो कम 10 हजार साहसी प्रतिवर्ष देश में तैयार होंगे और यदि एक कारखाने में 100 निमित्त एवं 500 प्रतिदिन लोगों को रोजगार दिया (ये निनामुक्ति नहीं है) तो देश में प्रतिवर्ष 10 लाख निमित्त एवं 50 लाख प्रतिदिन लोगों को रोजगार उपलब्ध कराया जा सकता है।

इस प्रकार की सस्था की स्थापना की आवश्यकता इसलिए भी है कि देश में उद्यमियों की बहुत कमी है और ऐसे उद्यमियों की भी कमी है जो सामाजिक दायित्व को निभाने में सफल रहे हों। देश में वर्तमान समय में किसी भी प्रकार के साधनों की कमी नहीं है यथा—परिवहन सुविधा, पानी बिजली, कच्चा माल, पूंजी, मशीन, तकनीकी ज्ञान, कुशल श्रमिक एवं बाजार आदि।

यदि कमी है तो इन सभी साधनों के दोहन की और इन साधनों को संगठित करके इनसे प्राप्त लाभों को समाज का देन वालों की। यदि इस योजना पर दृढ़ इच्छा शक्ति को ईमानदारी व लगन के साथ सही ढंग से क्रियान्वयन किया जाए तो देश में ऐसे संस्थानों से उद्यमियों का पहला दस 1991-92 में आसानी से निकल सकता है और जब भारत 21वीं सदी में प्रवेश करेगा तब तक 6 करोड़ लोगों के लिए प्रतिरिक्त रोजगार के साधन इस योजना के अन्तर्गत आसानी से उपलब्ध कराए जा सकेंगे। हमारे देश के युवा प्रधान मंत्री श्री राजीव गांधी भारत को खुशहाल बनाने के लिए जी जान से जुटे हुए हैं और उनके सपनों का भारत जब 21वीं शताब्दी की दहलीज पर दस्तक देगा तब भारत पूर्ण रोजगार की स्थिति में होगा। इस प्रकार की सबको रोजगार प्रदान करने वाली अभिनव योजना का व्यावसायिक संस्थानों की स्थापना है।

व्यावसायिक संस्थानों का प्रारूप

व्यावसायिक संस्थानों का पाठ्यक्रम अन्य व्यावसायिक कॉलेजों की तरह पाँच वर्ष का ही रखा जाएगा। पाँच वर्ष के पाठ्यक्रम का विभाजन इस प्रकार का होगा—

- (1) तीन वर्ष सैद्धान्तिक अध्ययन
- (2) दो वर्ष व्यावहारिक प्रशिक्षण

तीन वर्ष के सैद्धान्तिक अध्ययन पर सरकार को (प्रारम्भ में किसी महाविद्यालय पर लागू करके) अलग से कोई प्रतिरिक्त राशि खर्च नहीं करनी पड़ेगी (किन्तु बाद में संस्थानों का पूर्ण खर्च सरकार को भुगतान से करना होगा), यह सैद्धान्तिक अध्यापन वर्तमान में प्रारम्भिक अवस्था में किसी महाविद्यालय में बाणिज्य स्नातक के अन्तर्गत पढ़ाए जाने वाले विषयों में थोड़ा परिवर्तन करके तीन वर्षीय पाठ्यक्रम को पूरा किया जा सकता है।

इसके अध्यापन के लिए बाणिज्य सम्बन्धित ज्ञान एवं रुचि रखने वाले प्राध्यापकों को तृप्त प्रशिक्षण देकर आसानी से लगाया जा सकता है। इस कार्य पर सरकार को नाम मात्र की राशि खर्च करनी होगी।

दो वर्ष के व्यावहारिक पाठ्यक्रम पर सरकार को प्रतिरिक्त राशि खर्च करनी होगी और प्रारम्भ में ऐसा प्रशिक्षण नवदीक के शहर में स्थापित उद्योग के सहयोग से (कुशल व्यक्तियों के द्वारा जो उद्योग में कार्यरत हैं) दिया जा सकता है। बाद में ऐसी संस्था से निकले उद्यमी स्वयं कारखाना स्थापित करने प्रशिक्षण

संस्थानों में पाठ्यक्रम को पूरा कर सकते हैं, दिक्कत केवल 1-2 वर्ष की हो रहगी फिर आने वाले समय में किसी प्रकार की कठिनाई नहीं होगी।

योजना पर अनुमानित व्यय

एक 'व्यावसायिक संस्थान' की अनुमानित लागत लगभग प्रतिवर्ष दो करोड़ रुपये होगी, जिसमें हर वर्ष थोड़ी-बहुत वृद्धि हो सकती है। इसमें भवन, अध्यापन आदि पर एक करोड़ एवं सम्बन्धित उद्योग की श्रांति की स्थापना पर एक करोड़। इस प्रकार प्रारम्भ के कुछ वर्षों में ही व्यय होगा, बाद में जब संस्थान पूर्ण तुल्यगुणित (श्रांति से) हो जाएगा तब श्रांति पर होने वाला व्यय कम हो जाएगा। इस प्रकार प्रति संस्थान लगान दो करोड़ होगी, देश में कुल 100 संस्थाएँ ही स्थापित कर दी जाएँ तो केवल 2 परब रुपये का खर्च प्रतिवर्ष होगा।

योजना से सम्बन्धित महत्वपूर्ण बिन्दु

योजना के महत्वपूर्ण बिन्दु इस प्रकार होंगे—

1 तीन वर्षीय पाठ्यक्रम में व्यावसायिक धर्मों का सैद्धान्तिक अध्ययन कराया जाए। व्यावसायिक धर्मों के तीन वर्ग होते हैं यथा वाणिज्यिक धर्म, उद्योग सम्बन्धी धर्म और वैयक्तिक सेवाएँ।

2 इन तीन वर्गों में से प्रथम वर्ग के धर्मों में व्यापार आता है अतः इसका केवल प्रारम्भिक सैद्धान्तिक अध्ययन ही कराया जाना पर्याप्त होगा और तीसरे वर्ग के धर्मों का पर्याप्त विकास देश में हो चुका है। अतः इनके अध्ययन कराने की इस संस्थान में कोई आवश्यकता प्रतीत नहीं होती है।

3 अतः दूसरे वर्ग के उद्योग सम्बन्धी धर्मों ही इस योजना की रीढ़ की हड्डी हैं और इसी प्रकार के उद्योग से सम्बन्धित धर्मों का विस्तृत गहन एवं स्थानाधारित अध्ययन कराना ही व्यावसायिक संस्थान की स्थापना का उद्देश्य है।

4 उद्योग से सम्बन्धित धर्मों की अलग प्रत्येक श्रेणी बनाई जाए। इस उद्देश्य के लिए उद्योगों को विभिन्न वर्गों में विभाजित करना होगा यथा उत्पत्ति उद्योग, निर्माण उद्योग और रचनात्मक उद्योग। इन श्रांति में से तीसरी श्रांति रचनात्मक उद्योग का देश में पर्याप्त विकास हो चुका है अतः इसके अध्ययन की कोई आवश्यकता नहीं है। साथ ही प्रथम प्रकार के उद्योग के सहज श्रमिक महाविद्यालय कार्यरत हैं अतः इसे भी सम्मिलित नहीं किया जाए।

5. अतः निर्माण उद्योग को ही इस योजना के अन्तर्गत सम्मिलित किया जाना चाहिए। निर्माण उद्योग को भी चार विभागों में विभाजित किया जा सकता है यथा—विशेषणारम्भ उद्योग, संयोजन उद्योग, प्राविधिक उद्योग और मशीनिक उद्योग।

6 इस प्रकार व्यावसायिक संस्थान के अन्तर्गत उपर्युक्त चार विभागों को सम्मिलित किया जा सकता है।

7 इन चार विषयों का तीन वर्षों तक छात्रों को गहन सैद्धान्तिक अध्ययन कराया जाए।

8 तीन वर्षों के पश्चात् प्रत्येक छात्र का मूल्यांकन किया जाए कि छात्र की रूचि किस विषय की ओर है और डिग्री लेकर वह किस उद्योग में उद्यमी के रूप में वास्तविक घरातल पर उतरेगा और किस उद्योग में वह सफल होगा। यह कार्य बड़ा कठिन है किन्तु यदि ईमानदारी एवं निष्पक्षता से किया जाए तो वित्कुल सरन हो जाएगा। यदि यही गलती कर दो तो बांछित परिणाम अनुकूल नहीं होंगे।

9 समग्र मांकन के बाद उस छात्र को उद्योग के उसी विषय का व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाए। यह प्रशिक्षण प्रारम्भ में नवदीर्घ ही स्थापित कारखाने में दिया जा सकता है और बाद में धीरे-धीरे सत्यान अपने स्वयं के कारखाने स्थापित करके निरन्तर प्रशिक्षण की व्यवस्था कर सकते हैं।

10. दो वर्षों का ऐसा व्यावहारिक अध्ययन करके जब उद्यमी की डिग्री लेकर छात्र निकलेगा तो वह वास्तविक जीवन में उद्योग के फील्ड में उतरने योग्य होगा और मेरा विश्वास है कि वह युवक सफल उद्यमी होगा।

इस प्रकार दो घण्टे रुपये में 60 लाख लोगों को प्रतिवर्ष रोजगार उपलब्ध कराया जा सकता है। योजना कितनी ही अच्छी क्यों न हो, यदि उसका त्रियान्वयन सही ढंग से नहीं होगा तो परिणाम अनुकूल नहीं होंगे और योजना को ही गलत ढंग दे दिया जाता है। अतः आवश्यकता इस बात की है कि योजना को सही ढंग से लागू एवं त्रियान्वित किया जाए।

योजना को परखने के लिए माधन चाहे तो इस प्रकार के एक संस्थान की स्थापना करके इसकी सफलता का मूल्यांकन कर सकता है। मैं इस योजना के प्रादप को, जिसका वर्णन मैंने ऊपर किया है, के सम्बन्ध में पाठ्यक्रम बनाना एवं इसके त्रियान्वयन में अपने ज्ञान, विवेक, क्षमता एवं अपनी सीमाओं के दायरे में सहयोग देने के लिए तत्पर हूँ।¹



ब्रिटेन और संयुक्तराज्य अमेरिका में रोजगार-सेवा संगठन : संगठन, कार्य एवं उपलब्धियाँ; भारत में श्रमिक भर्ती की पद्धतियाँ; भारत में रोजगार सेवा-संगठन

(Organisations, Functions & Achievements of Employment-Service Organisation in the U K, U S. A. in General; Methods of Labour Recruitment in India; Employment Service Organisation in India)

रोजगार या नियोजन सेवा संगठन (Employment Service Organisation)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) ने 1919 में एक प्रस्ताव पार कर प्रत्येक सदस्य देश को नि:शुल्क रोजगार सेवा (Free Employment Service) की स्थापना की सिफारिश की। भारत सरकार ने इसकी पुष्टि 1921 में की। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) ने यह सिफारिश की कि जब मालिकों की कारखाने के दरवाजा पर आसानी से पर्याप्त मक्या से श्रमिक मिल रहे हैं तो फिर रोजगार कार्यालय चलाने की कोई आवश्यकता नहीं है। आयोग के इस विचार के बावजूद भी मद्रास, बेंगलूर, गमिनि, श्रम अनुसंधान समिति, बिहार एवं बालपुर श्रम जीव समितियाँ, नई नियोजनशील और श्रमिकों की परिषदों ने रोजगार सेवा चलाने हेतु प्रबल समर्थन दिया।

मुद्रकामीन विभिन्न प्रकार के श्रमिकों की मौल्य मुद्रोत्तरकारी पुनर्वास एवं पुनर्निर्माण कार्य आदि में इन प्रकार की सेवा का कार्य जारी सराहनीय रहा।

अर्थ (Meaning)

रोजगार या सेवा नियोजन कार्यालय वे कार्यालय हैं जो हस्तगत व्यक्तियों को उनकी रधि तथा योग्यतानुसार काम तथा मालिकों को उनकी आवश्यकतानुसार श्रमिक उपलब्ध कराने का कार्य करते हैं। दूसरे शब्दों में, श्रम के जंता (मानव)

व विधेता (श्रमिकों) को एक दूसरे के सम्पर्क में लाकर श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने का कार्य करते हैं। ये एक ओर श्रमिक का तान, योग्यता, अनुभव और विशेष रूचि से सम्बन्धित लेखा रखते हैं तो दूसरी ओर मानिकों द्वारा दी जाने वाली नौकरी व उनके द्वारा इच्छित श्रमिका के प्रकार से सम्बन्धित सूचना रखते हैं। जब भी खाली जगह निम्नलिखित है तो उनमें रखी गई वांछिता, अनुभव तथा रूचि आदि को देखकर इन प्रकार के श्रमिका से तान निकाल दिए जाते हैं और ये तान इच्छित मानिक के पास भेज दिए जाते हैं। यन्त्रिम चयन मालिकों पर निर्भर करता है। इन प्रकार नियोजन कार्यालय श्रम की माँग और पूर्ति का समायोजन इस तरह करने हैं कि उपयुक्त व्यक्ति के लिए उचित नौकरी या कार्य मिल जाए।

रोजगार कार्यालय रोजगार के अवसरों में वृद्धि ही नहीं करते हैं बल्कि वे अल्पसंख्यक में ही श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने का कार्य करते हैं। श्रमिकों को सूचित करके रोजगार प्राप्त करने में सहायता करते हैं तथा दूसरी ओर मानिकों को सूचित करके उनकी श्रम की माँग को तुरन्त पूरा करने में सहयोग देते हैं। इस प्रकार ये श्रम की गतिशीलता में वृद्धि करके उसकी उत्पादकता में वृद्धि करते हैं जिससे देश में बेकार पड़े लोगों का पूर्ण उपयोग होता है, राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है और देशवासियों में आर्थिक कल्याण में वृद्धि होती है।

रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य

(Objectives of Employment Exchanges)

रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य निम्न प्रकार हैं—

1 श्रमिकों व मालिकों के बीच समन्वय स्थापित करना—श्रम की माँग और पूर्ति दोनों में सन्तुलन स्थापित करके श्रम के विधेता (श्रमिक) और श्रम के धेता (मानिक) का एक दूसरे के निकट लाकर उनकी आवश्यकताओं की पूर्ति करना इन कार्यालयों का उद्देश्य है।

2 श्रम की गतिशीलता में वृद्धि करना—रोजगार कार्यालयों से श्रमिकों को मालूम हो जाता है कि उनकी माँग कहाँ अधिक और कहाँ कम है। कार्यालय श्रमिकों को सूचित करके श्रम की कम माँग वाले क्षेत्र से अधिक माँग वाले क्षेत्र की ओर स्थानान्तरण करने का कार्य करते हैं।

3 श्रमिकों की भर्तियों में व्याप्त भ्रष्टाचार को समाप्त करना—रोजगार कार्यालय रोजगार देने वाले (मालिक) व रोजगार प्राप्त करने वाले (श्रमिक) के बीच मध्यस्थ का कार्य करके निशुल्क सेवा प्रदान करते हैं। पहले मध्यस्थों, जाँचरों, दलालों आदि द्वारा श्रमिकों की भर्तियों की जाती थी। वे श्रमिकों से विभिन्न प्रकार की रिश्वत लेते थे और उनका शोषण करते थे। रोजगार कार्यालयों के स्थापित हो जाने से भ्रष्टाचार समाप्त हो गया है।

4 आर्थिक नियोजन में सहायक—प्रत्येक देश में योजना बनाकर आर्थिक विकास के कार्यक्रम शुरू किए गए हैं। इन कार्यालयों द्वारा बेरोजगारी, बीमा, योजना,

पुनर्वास, पुनर्निर्माण आदि के सम्बन्ध में सौंके एवन्त किए जा सकते हैं और इनकी नियमित भी किया जा सकता है जो कि आर्थिक नियोजन का अभिन्न अंग है।

5. प्रशिक्षण के परामर्श की सुविधाएँ प्रदान करना—रोजगार कार्यालय श्रमिकों को प्रशिक्षण देने का कार्य करते हैं तथा साथ ही जिस व्यवसाय में प्रवेश किया जाए, जिस प्रकार की शिक्षा ली जाए, भावी सरदार कैसे है, इन सब पर सचों के मताना विचारों के साथ सरदारों को व्यावहारिक परामर्श देने का कार्य करते हैं।

6. सौंके के रोजगारी को कम करना—व्यवसाय में ही इन कार्यालयों द्वारा लासी स्थान होने पर रोजगार दिया कर बैकारी को कम किया जा सकता है। इससे बैकारी पर मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग करते राष्ट्रीय धाम में वृद्धि करना सम्भव हो जाता है।

7. सापेक्षक सौंके का संग्रहण एवं प्रकाशन—रोजगार कार्यालयों द्वारा पजीकृत व्यक्तियों की मर्यादा, रोजगार दिया गए व्यक्तियों की मर्यादा, बैकारी व्यक्तियों की मर्यादा आदि के सम्बन्ध में सौंके एवन्त एवं प्रकाशित किए जाते हैं। इन सौंके की सहायता से सरकार देश में रोजगार नीति को मर्यादा मोड़ दे सकती है।

रोजगार दपतरी के कार्य

(Functions of Employment Exchanges)

रोजगार दपतरी के कार्य निम्नान्वित हैं—

1. मर्यादा का कार्य—ये कार्यालय श्रमिकों और मालिकों के बीच एक बैकारी के रूप में मर्यादा करने का काम करती हैं। इनमें श्रम की मांग और पूति दोनों में सन्तुलन स्थापित हो जाता है।

2. श्रम की गतिशीलता में वृद्धि—रोजगार कार्यालय बैकारी पर श्रमिकों को वृद्धि करने जहाँ उनकी मांग अधिक है वहाँ रोजगार प्राप्त करने का निर्देश देते हैं। जहाँ श्रम का अभाव है वहाँ काम वाले क्षेत्र से श्रमिकों को बैकारी उगरी गतिशीलता में वृद्धि करने का कार्य रोजगार कार्यालयों द्वारा ही सम्भव हो पाता है। अज्ञानता के कारण श्रम के अज्ञान विवरणों को रोजगार दपतरी द्वारा समान किया जाता है।

3. श्रमिकों की भर्ती में व्याप्त अन्तराल की समाप्ति—रोजगार कार्यालय सरकारी कार्यालय है। ये रोजगार प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को नि पुनः सेवा प्रदान करते हैं। श्रमिकों की भर्ती ठेकेदारों, मर्यादों, जहाँ आदि होने पर ये श्रमिकों से रिश्वत लेते हैं, उनका शोधन करता है। अतः मर्यादों द्वारा शर्त प्रणाली में व्याप्त रिश्वत तथा अन्तराल को समाप्त करने का कार्य इन दपतरों द्वारा किया जाता है।

4. सौंके का संग्रहण एवं प्रकाशन—रोजगार दपतरी द्वारा बैकारी और मानवीय शक्ति से सम्बन्धित सौंके का संग्रहण किया जाता है और उन्हें प्रकाशित किया जाता है जिससे श्रम बाजार की स्थिति का ज्ञान प्राप्त होता है।

5. विभिन्न योजनाओं को शुरू करना और क्रियान्वित करना—रोजगार कार्यालय विभिन्न प्रकार की योजनाओं को चालू करते हैं तथा उनके क्रियान्वयन का कार्य भी करते हैं। इससे सरकार को मदद मिलती है। ये योजनाएँ हैं—बेरोजगारी, बीमा, पुनर्निर्माण व पुनर्वास का कार्य, आदि।

6. प्रशिक्षण और परामर्श का कार्य—रोजगार दफ्तर श्रमिकों को प्रशिक्षण देने का कार्य करते हैं तथा विभिन्न व्यवसायों के सम्बन्ध में व्यावसायिक परामर्श देने का कार्य भी किया जाता है। विद्यालयों, महाविद्यालयों और विश्वविद्यालयों के विद्यार्थियों को भी ये कार्यालय परामर्श सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान करते हैं।

7. घर्षणरहित बेरोजगारी को कम करना—रोजगार दफ्तर अपनी नि:शुल्क सेवाओं द्वारा घर्षणरहित बेरोजगारी को कम करने में सहायक होते हैं। यद्यपि ये रोजगार का सृजन करने वाले दफ्तर नहीं हैं फिर भी जगह खाली होने तथा उसको भरने के बीच के समय को कम करने का कार्य करते हैं।

रोजगार दफ्तरों का महत्त्व

(Importance of Employment Exchanges)

सर्वप्रथम इन दफ्तरों का महत्त्व 1919 में स्वीकार किया गया जबकि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों द्वारा यह प्रस्ताव पास किया गया था कि प्रत्येक सदस्य देश द्वारा केन्द्रीय सरकार के अधीन ऐसे कार्यालय खोले जाएँ। 1947 में पुनः इस प्रश्न को उठाया गया और सभी सदस्य देशों से इन नियोजन कार्यालयों की कार्य प्रगति के सम्बन्ध में सूचना माँगी गई। 1948 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में इन कार्यालयों के प्रमुख कार्यों की रूपरेखा दी गई। इसके साथ ही इनको सफल बनाने के लिए मानिकों और मजदूरों के सहयोग की अपेक्षा की गई।

रोजगार दफ्तरों के महत्त्व को निम्न रूपों में देखा जा सकता है—

1. राष्ट्रीय लाभांश में वृद्धि—रोजगार कार्यालय राष्ट्रीय लाभांश में वृद्धि करने में सहायक होते हैं। ये कार्यालय एक ओर अनैच्छिक बेकारी (Involuntary Unemployment) को समाप्त करने बेकार साधनों को रोजगार प्रदान करते हैं, दूसरी ओर जिस कार्य के लिए उपयुक्त है वह कार्य भी दिलाया जाता है।

2. श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन—रोजगार कार्यालय श्रम की माँग और पूर्ति में समायोजन करते हैं। जहाँ पर श्रमिकों की माँग अधिक है वहाँ श्रमिकों को सूचना अथवा अन्तर्गत नौकरियों के लिए उन्हें तैयार करने में सहायक होते हैं। श्रमिकों को ज्ञान नहीं होता कि वहाँ उनकी माँग है और न ही मालिकों को मालूम होता है कि वहाँ अधिक बेकार पड़े हैं। अतः इन कार्यालयों द्वारा सूचना देकर श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित किया जाता है।

3. श्रम बाजार का विकास—मुद्रा तथा पूँजी का जहाँ क्रय-विक्रय होता है वह मुद्रा और पूँजी बाजार कहलाता है। इनका विकास हो गया है, लेकिन श्रम के क्रय-विक्रय हेतु किसी संगठित श्रम बाजार का अभाव पाया जाता है। रोजगार कार्यालयों की सहायता से इस प्रकार के संगठित श्रम बाजार का विकास सम्भव हो पाया है।

4. जनता को निःशुल्क व निष्पक्ष सेवा प्रदान करना—रोजगार कार्यालय में कोई भी व्यक्ति जो बेरोजगार है अपना नाम, पता, योग्यता, उम्र, अनुभव, दक्षिण नौकरी आदि के सम्बन्ध में सूचना देकर अपना पंजीयन करवा लेता है तथा दूसरी ओर मालिक इन कार्यालयों को सूचित करता है कि किस प्रकार की जगह उनके पास गानी है। इन दोनों पक्षों से रोजगार कार्यालय कुछ भी नहीं लेते हैं। समय समय पर दोनों को सूचित किया जाता है। यह सब निःशुल्क होता है।

5. रोजगार सम्बन्धी झगड़े एकत्रित करना—रोजगार कार्यालय से हम रोजगार पाने वालों की समस्या, रोजगार दिवाना वालों की समस्या और बेरोजगारों की समस्या आदि के सम्बन्ध में सूचना मिलती है। इन सबके सम्बन्ध में वे कार्यालय झगड़े तैयार करते हैं।

6. प्रशिक्षण व परामर्श सुविधाएँ—इन कार्यालयों का महत्त्व विभिन्न प्रकार के श्रमिकों को दिए जाने वाले प्रशिक्षण व परामर्श सुविधाओं के रूप में भी देखा जा सकता है। ये बच्चों के माना-गिता को भी व्यवसाय के सम्बन्ध में परामर्श देने का कार्य भी करते हैं।

7. समस्त समाज और देश को लाभ—इन कार्यालयों का महत्त्व हम समस्त समाज और देश को प्राप्त होने वाले लाभों के रूप में देख सकते हैं। इनसे मुख्यतः निम्नलिखित लाभ प्राप्त होते हैं—

1. श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि होने से रोजगार के अवसर मिलते हैं।

2. उपयुक्त कार्य पर उपयुक्त व्यक्ति के लगाने से उत्पादकता बढ़ती है और न केवल समाज को बल्कि समस्त देश को राष्ट्रीय आय में वृद्धि होने से लाभ मिलता है।

3. श्रमिकों को रोजगार दफतरो द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण तथा व्यावसायिक परामर्श से उनकी व्यक्तिगत कार्यक्षमता बढ़ती है, उनकी आय बढ़ती है और परिणामस्वरूप जीवन स्तर उच्च होता है।

इंग्लैण्ड में रोजगार सेवा संगठन

(Employment Service Organisation in U. K.)

भारत में ब्रिटिश पद्धति के आधार पर ही रोजगार कार्यालय स्थापित किए गए हैं। ब्रिटेन में सबसे पहले रोजगार दफ्तर 1885 में स्थापित किया गया था। ये निःशुल्क सेवा प्रदान करते थे, लेकिन जिन्हें नौकरी मिलती थी उनसे भ्रमदान लिया जाता था। स्थानीय समस्याओं को रोजगार दफ्तर स्थापित करने के अधिकार प्रदान करने हेतु श्रम संस्थान अधिनियम, 1902 (Labour Bureau Act, 1902) पास किया गया था। बेरोजगार श्रमिक अधिनियम, 1905 (Unemployed Workmen's Act, 1905) के कारण 25 रोजगार कार्यालय स्थापित किए गए थे। सबसे पहले वास्तविक रोजगार कार्यालय व्यापार मण्डल (Board of Trade) के माध्यम से सरकार ने स्थापित किए। यह 1910 में ग्राही श्रम प्रायोग की सिफारिशों के आधार पर श्रम कार्यालय अधिनियम, 1910 (Labour

की महान् मन्त्री के समय रोजगार कार्यालय बेरोजगार व्यक्तियों को लाभ प्रदान करने की प्राथमिकता का कार्य करने से तथा नियुक्ति का कार्य भी था। अधिकांश कर्मचारी जो इन कार्यालयों में काम करते थे उनका सम्बन्ध बेरोजगारी क्षतिपूर्ति प्रदान करना अधिक था और प्रायः के लिए नौकरियाँ खोजना कम। रोजगार स्थानीय कार्यक्रम समझा जाता था जबकि क्षतिपूर्ति देने का कार्य सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अन्तर्गत जाना से राज्य से सम्बन्ध रखता था। इन दुविधाओं के कारण रोजगार सहायों में विभिन्न राज्यों में सममानताएँ रही।

प्रत्येक राज्य रोजगार सेवानुष्ठानों बहुत कार्यरत हैं और पहले से इनका स्थान तथा महत्त्व समाज में अग्रिम है। सन् 1942 में 1946 तक इनका राष्ट्रीयकरण कर दिया गया। वे प्रत्येक केन्द्रीय निर्देशन के अन्तर्गत कार्य करती हैं। उनको राज्य की मानवव्यक्ति नीतियों को नियन्त्रित करने हेतु काफी योग्य प्रदान किया गया है।¹

भारत में श्रम भर्ती के तरीके

(Method of Labour Recruitment in India)

श्रम की भर्ती श्रम के रोजगार में पहला पदम है। रोजगार की सफलता अथवा असफलता इस बात पर निर्भर है कि श्रमिकों को किस तरीके और सगठन द्वारा औद्योगिक क्षेत्रों में भर्ती किया जाता है। हमारे देश में श्रम भर्ती के सम्बन्ध में कोई वैज्ञानिक विद्वान् नहीं है। श्रम प्रशासन और श्रम प्रबंध में किसी प्रकार के विद्वान् लागू नहीं हो पाये हैं। हमारे देश में प्रारम्भ से ही श्रम की पूर्ति का एकमात्र स्रोत ग्रामीण क्षेत्र रहा है। श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों से औद्योगिक क्षेत्रों में आते हैं और वे कार्य करते बाधित गाँव आते जाते हैं। हमारे देश में स्थायी श्रम-शक्ति का अभाव होने के कारण श्रमिकों की भर्ती हेतु कई तरीकों को काम में लेना पड़ा है। भारत में श्रमिकों की भर्ती के लिए प्रायः निम्नलिखित तरीके अपनाए जाते हैं—

(क) मध्यस्थों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Intermediaries)

औद्योगिक विकास की प्रारम्भिक अवस्था में श्रमिकों की भर्ती हेतु मध्यस्थों की सहायता लेनी पड़ती थी। सगठित और असगठित दोनों प्रकार के उद्योग श्रमिकों की भर्ती हेतु मध्यस्थों पर निर्भर थे। इन मध्यस्थों को विभिन्न प्रकार के नामों से पुकारा जाता है, जैसे जाँवर, सरदार, घोषरी, गुरुदत्त, मिस्त्री, टेकेदार आदि। बड़े कारखानों में महिला जाँवतें भी होती हैं जो कि महिला श्रमिकों की भर्ती में सहायता करती हैं। ये जाँवतें कारखाने में काम करने वाले पुराने और अनुभवी श्रमिक होते हैं जिन पर श्रमिकों का बुरा विश्वास होता है। वे जाहरी व्यक्ति नहीं होते हैं। ये मध्यस्थ ही श्रमिकों की भर्ती, पदोन्नति, प्रशिक्षण, छुट्टी स्वीकृत करना, मोहरो में हटाने, दण्डित करने, अथवा व्यवस्था आदि के लिए उत्तरदायी होते हैं। इससे साथ ही ये श्रमिकों को समय-समय पर वेतनी देते हैं। इस प्रकार श्रमिक इन

मध्यस्थों को प्रपना रखक समझते हैं जबकि मालिक भी श्रमिकों की शिकायत, शर्च आदि जानने के लिए मध्यस्थों पर निर्भर करते हैं। इन जॉबर्स के अधिकार उन कारखानों में अधिक होते हैं जहाँ पर कारखानों के मालिक विदेशी हैं क्योंकि वे श्रमिकों की भाषा को नहीं समझ पाते हैं।

मध्यस्थों द्वारा भर्ती के गुण—श्रमिकों की भर्ती मध्यस्थों द्वारा करने पर निम्नांकित लाभ हैं—

1 मध्यस्थ श्रमिक और मालिकों के बीच एक कड़ी का कार्य करते हैं। दोनों पक्षों के बीच अच्छे सम्बन्ध बनाए रखने में सहायक होते हैं।

2 मध्यस्थों द्वारा मालिकों को आवश्यकानुसार समय पर श्रमिकों की भर्ती करवाई जा सकती है क्योंकि वे गाँवों से सम्पर्क रखते हैं। वे श्रमिकों की आदतों, शर्च आदि से परिचित होते हैं।

3. सरकार को भी मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों की भर्ती करवाने में सहायता मिलती है और सरकार इस कार्य हेतु कमिशन देती है।

मध्यस्थों द्वारा भर्ती के दोष—मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों की भर्ती पद्धति के निम्नांकित दोष हैं—

1 श्रमिकों का शोषण—मध्यस्थों द्वारा जिन श्रमिकों की भर्ती की जाती है, उन श्रमिकों से रिश्वत के रूप में 'दस्तूरी' ली जाती है। जो श्रमिक अधिक धूस देने के लिए तैयार हैं उन्हें भर्ती कर लिया जाता है। दूसरे दक्ष श्रमिकों को छोड़ दिया जाता है। इस प्रकार के श्रमिकों से व्यक्तिगत सेवाएँ भी ये मध्यस्थ करवाते हैं। इनको मध्यस्थ ग्रामिण राशि के रूप में ऋण देते हैं जिस पर ऊँची व्याज दर प्राप्त करके उनका शोषण करते हैं। स्त्री श्रमिकों का भी स्त्री जॉबर्स द्वारा शोषण किया जाता है और कभी-कभी उनको प्रभेदिक जीवन व्यतीत करने के लिए भी बाध्य कर दिया जाता है क्योंकि अनेक स्त्री मध्यस्थ प्रायः निम्न चरित्र वाली होती हैं।

2 अकुशलता को प्रोत्साहन—श्रमिकों की भर्ती करते समय मध्यस्थ श्रमिकों की कार्यकुशलता को ध्यान में नहीं रखते बल्कि उनका रिश्वत में मिलने वाली राशि को ध्यान में रखते हैं और अकुशल श्रमिक जो उनके मित्र, सम्बन्धी होते हैं, भर्ती कर लिए जाते हैं। इससे उत्पादन में और अल्पतोगत्या राष्ट्रीय आय में गिरावट आती है।

3 वर्ग संघर्ष—मध्यस्थ श्रमिकों की भर्ती करते हैं। मालिक मध्यस्थों पर श्रमिकों की भर्ती हेतु तथा श्रमिक अपनी नौकरी हेतु मध्यस्थों पर निर्भर करते हैं। कभी-कभी मध्यस्थ श्रमिकों का गलत प्रतिनिधित्व करते हैं जिसके फलस्वरूप श्रमिकों और मालिकों में संघर्ष उत्पन्न हो जाता है। इससे हड़तालें, तानाबन्दी, धीमे कार्य करने की प्रवृत्ति आदि बुराईयाँ उत्पन्न हो जाती हैं।

4 अनुपस्थिति और भ्रम परिवर्तन में वृद्धि—मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों की भर्ती करने से उनका शोषण किया जाता है। श्रमिकों को गाँवों से बहका कर लाया

जाना है। वे शहर में बाहर स्थायी रूप से नहीं बग पाते हैं तथा बावित्त गीर को चले जाते हैं। इसी प्रकार अधिक रिक्शन देने वाले अधिकारी भी भीर कम रिक्शन वाले अधिकारी को निकाल दिया जाता है जिससे परिणामस्वरूप श्रम परिवर्तन (Labour Turnover) में वृद्धि हो जाती है। अधिकारी का विभिन्न प्रकार से जाना जाने से भी वे गीर चले जाते हैं और अनुपस्थित रहने लगते हैं।

शाही श्रम आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour, 1931) ने अनुसार अधिकारी भी मध्यस्थों द्वारा भर्ती की पद्धति के ध्वन्यन, 'मध्यस्थों की स्थिति बड़ी सुदृढ़ है। यह कहना आवश्यक है कि इनके द्वारा अधिकारी की स्थिति से लाभ नहीं उठाया जाता है। कुछ कारखाने ऐसे हैं जहाँ अधिकारी की सुरक्षा मध्यस्थों के हाथ में नहीं है। श्रम उद्योगों में अधिकारी को भर्ती करना और उनको नौकरी से हटाने के अधिकार मध्यस्थों को प्राप्त हैं। यह बुराई एक उद्योग से दूसरे उद्योग और एक देश से दूसरे देश पर कुछ मात्रा तक भिन्न भिन्न है। नौकरी लगाने हेतु रिक्शन तथा अनुपस्थिति के बाद फिर रोजगार देने हेतु भी रिक्शन प्राप्त की जाती है।'¹

मध्यस्थों द्वारा भर्ती की वर्तमान स्थिति और भविष्य (Present position and future of the recruitment of Labour through intermediaries)—अधिकारी की मध्यस्थों द्वारा की जाने वाली भर्ती का तरीका असन्तोषजनक व प्रचलित है। हाथ ही वे क्यों वे इन मध्यस्थों के अधिकार छीनकर रिक्शनगोरी व भ्रष्टाचार को कम करने की दिशा में कदम उठाए गए हैं। बम्बई में शोलापुर जैसे केन्द्रों पर मध्यस्थों की भर्ती पर नियन्त्रण लगाने का बावजूद भी इन मध्यस्थों को न तो पूर्ण रूप से समाप्त ही किया जा सका है और न भर्ती पर इसके प्रभाव को दूर किया गया है। "उत्तरी भारत मालिकों के संघ (North Indian Employers Association) ने भी मध्यस्थों द्वारा भर्ती पद्धति में पाए जाने वाली रिक्शनगोरी और भ्रष्टाचार का स्वीकार किया है लेकिन उन्होंने असन्तोषजनक प्रकट की कि रोजगार चालू रखने के लिए इसे बँसे समाप्त किया जा सकता है।"²

श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee, 1944) ने यह विचार प्रकट किया था कि हमारे अधिकारी अभी इतने गतिशील और विकास के स्तर पर नहीं पहुँच पाए हैं कि उनकी भर्ती मध्यस्थों के बिना ही सम्भव हो सके।

शाही श्रम आयोग ने यह सिफारिश की थी कि अधिकारी की भर्ती और उनको कार्य से हटाने के अधिकारों को समाप्त कर देना चाहिए। इनके स्थान पर प्रत्येक कारखाने में श्रम अधिकारी प्रत्येक जनरल मैनेजर द्वारा अधिकारी की प्रत्यक्ष रूप से भर्ती की जाए।

हाथ ही वे क्यों मध्यस्थों की भर्ती हेतु प्रत्येक कारखाने में 'बदली

1 Report of the Royal Commission on Labour p 24

2 Saxena R C Labour Problems & Social Welfare p 31

प्रणाली' (Badli System) लागू कर दिया गया है। इसके साथ रोजगार कार्यालयों के माध्यम से भर्ती करना भी सरकार न अनिवार्य कर दिया है।

(ख) ठेकेदारों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Contractors)

अनेक भारतीय उद्योगों में श्रमिकों की भर्ती ठेकेदारों के द्वारा होती है। जिस प्रकार हम अपने दैनिक कार्यों को पूरा करने के लिए ठेका दे देते हैं वैसे ही कारखानों में भी ठेके द्वारा कार्य पूरा करना प्रथा माना जाता है। श्रमिका भी यह भर्ती पद्धति इन्जीनियरिंग विभाग, राज्य तथा केन्द्रीय सार्वजनिक निर्माण विभाग, रेलवे सूती वस्त्र उद्योग, सीमेंट, कागज और लौह आदि उद्योगों में प्रचलित है।

इस प्रकार की भर्ती पद्धति के प्रचलन के कारणों में शीघ्र ही श्रमिकों की माँग पूरी हो जाना, कार्य शीघ्रता से पूरा करना श्रमिकों की निगरानी की जरूरत न होना आदि प्रमुख हैं। इसके साथ ही कारखानों के मानिक श्रम अधिनियम, जंसे-कारखाना अधिनियम, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम और मातृत्व लाभ अधिनियम आदि नियमों को लागू करने से छूट जाते हैं और इससे उनको लाभ होता है। मालिकों को श्रम कल्याण पर भी व्यय न करने से वित्तीय लाभ प्राप्त होता है।

इस पद्धति के कई दोष भी हैं—

1 श्रमिकों को कम मजदूरी दी जाती है क्योंकि उनकी भर्ती ठेकेदारों द्वारा की जाती है जो स्वयं भी उनकी भर्ती से लाभ कमाना चाहते हैं।

2 श्रमिकों से अधिक घण्टे कार्य लिया जाता है। इससे उनके स्वास्थ्य व कार्यकुशलता पर विपरीत प्रभाव पड़ने से उत्पादन में गिरावट आती है।

शाही श्रम आयोग ने इस पद्धति की आलोचना करते हुए सिफारिश की थी कि प्रदोषकों को श्रमिकों के चयन, कार्य के घण्टे और श्रमिकाओं को मुफ्तान आदि पर पूर्ण नियन्त्रण रखना चाहिए। बिहार श्रम जाँच समिति ने भी इस पद्धति को समाप्त करने की सिफारिश की है क्योंकि इसके द्वारा श्रमिकों की असहाय स्थिति का शोषण किया जाता है। बम्बई वस्त्र श्रम जाँच समिति ने भी यह सहमति प्रकट करते हुए कहा है कि ठेकेदारों द्वारा निम्न राशि पर ठेका प्राप्त किया जाता है तथा वे अपना व्यय कमाने हेतु श्रमिकों को बहुत कम मजदूरी देकर उनका शोषण करते हैं।

इन सभी विचारों को ध्यान में रखते हुए हमें ठेके के श्रम के स्थान पर भर्ती का प्रत्यक्ष तरीका अपनाना चाहिए। सार्वजनिक निर्माण विभागों में ठेका श्रम परमावश्यक है, वहाँ उसको नियमित किया जाना चाहिए। सभी कानून ठेका श्रम पर पूर्ण रूप से लागू किए जाने चाहिए। वित्तीय भी स्थिति में ठेका श्रम को न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत पाई जाने वाली मजदूरी से कम मजदूरी नहीं दी जानी चाहिए। अधिकांश औद्योगिक समितियों ने ठेका श्रम को समाप्त करने की सिफारिश की है।

श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee, 1944)

के अनुसार सभी प्रकार के ढेरा श्रम को समाप्त नहीं करना चाहिए। जहाँ आवश्यक हो वहाँ इसको समाप्त नहीं करना चाहिए जैसे कारखाने में दीवारों की पुताई, सार्वजनिक निर्माण विभाग के कार्य आदि। इसके अतिरिक्त जहाँ मासिक श्रम कानूनों में बचने के लिए श्रम का महारा लेने हैं, उन अतिरिक्त ही समाप्त दिया जाना चाहिए।¹

(ग) प्रत्यक्ष भर्ती पद्धति

(Direct Recruitment System)

कारखाना उद्योगों में श्रमिकों की भर्ती बड़े पैमाने पर प्रत्यक्ष रूप से की जाती है। प्रत्यक्ष भर्ती अमेरिका, मद्रास, पंजाब, बिहार और उद्योग राज्यों में प्रचलित है। इस पद्धति के अन्तर्गत कारखाने के दरवाजे पर नोटिस लगा दिया जाता है कि इतने श्रमिकों की आवश्यकता है। जनरल मैनेजर स्वयं अथवा अन्य नियुक्त व्यक्ति दरवाजे पर बाहर श्रमिकों का खयन कर लेता है। कर्मा-बन्धी पहलू से काम में नये श्रमिकों को यह सूचित कर दिया जाता है कि इतने श्रमिकों की आवश्यकता है। वे अपने दास्तों, सम्बन्धियों आदि को इन विषय में सूचित कर देते हैं और वे निश्चित तिथि पर आ जाते हैं। यह पद्धति अत्यन्त श्रमिकों के लिए उपयुक्त है। अर्द्ध-गुप्त तथा गुप्त श्रमिकों की भर्ती में बटिनाई आती है। इसकी भर्ती या तो पब्लिसिटी द्वारा कर दी जाती है अथवा आवेदन पत्र आमन्त्रित करके उनकी जाँच, परीक्षा व साक्षात्कार द्वारा खयन कर लिया जाता है। कुछ अनियमित कारखानों (Un-regulated Factories) में भी इस पद्धति द्वारा श्रमिकों की भर्ती की जाती है। उदाहरणार्थ बीड़ी बनाना, गारियल की अटाइया बनाना आदि उद्योगों में यह पद्धति अपनाई जाती है।

साही श्रम आयोग ने मध्यमों द्वारा भर्ती के दोषों को समाप्त करने के लिए जनरल मैनेजर के अधीन श्रम अधिकारी (Labour Officer) नियुक्त करने की सिफारिश की थी। वर्तमान समय में प्रत्यक्ष भर्ती हेतु इस प्रकार के श्रम अधिकारी सभी कारखानों में उद्योगों में नियुक्त कर दिए गए हैं।

(घ) बदली प्रथा

(Badi System)

इस पद्धति के अन्तर्गत प्रत्येक माह की पहली तारीख को कुछ नूने हुए लोगों को बदलिकाई दे दिए जाते हैं। नियमित रूप से कारखाने में आने रहते हैं और रिक्त स्थानों की पूर्ति हेतु इनकी प्राथमिकता दी जाती है। यह प्रथा मध्यमों के द्वारा भर्ती के दोषों को दूर करने के लिए अपनाई गई है। इससे अन्तर्गत श्रमिक हथेली, अस्थायी, बदली आदि वर्गों में विभाजित किए जाते हैं।

(ङ) श्रम अधिकारियों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Labour Officers)

साही श्रम आयोग, 1931 ने मध्यमों द्वारा भर्ती के दोषों को समाप्त

करने हेतु इस पद्धति की सिफारिश की गयी। इसमें कारखानों में श्रम अधिकारी नियुक्त किए जाते हैं। इनका कार्य श्रमिकों की भर्ती करना है। ये अधिकारी ग्रामीण क्षेत्रों में जाकर भर्ती का कार्य करते हैं। लेकिन ये श्रमिकों से अपरिचित होने के कारण उनका इतना विश्वास प्राप्त नहीं कर पाते हैं जितना कि स्थानीय परिचित व्यक्ति।

(च) श्रम संगठनों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Trade Unions)

कुछ संगठन कारखानों अथवा मिलों में सुस्ट एव सुसंगठित श्रम संघ होने हैं। इस संघों के पास रिक्त स्थानों की सूची हाती है जो कि काम ढूँढ़ने वालों को सूचित करके उनके नाम की सूची मालिक का पेश कर देते हैं। इससे उनकी भर्ती आसानी से की जा सकती है। ये अपने मित्रों तथा सम्बन्धियों को सूचित कर उनकी भर्ती करवा देते हैं।

(छ) रोजगार के दफ्तरों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Employment Exchanges)

श्रमिकों की भर्ती की विभिन्न पद्धतियाँ दोषपूर्ण हैं। वैज्ञानिक आधार पर श्रमिकों की भर्ती करना किसी भी कारखाने की सफलता का आधार है। अतः रोजगार कार्यालयों की स्थापना की गई है जो श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने का कार्य करके उपयुक्त स्थान पर उपयुक्त व्यक्ति का चयन करने में सहायक होते हैं।

प्राधुनिक सरकार कल्याणकारी सरकार है। उसका दायित्व न केवल प्राकृतिक साधनों बल्कि मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग कर राष्ट्रीय आय में वृद्धि करके लोगों के जीवन-स्तर को उन्नत करना है। इस उद्देश्य की प्राप्ति हेतु आज विभिन्न देशों में श्रमिकों की भर्ती हेतु रोजगार कार्यालय राष्ट्रीय रोजगार सेवा संगठन (National Employment Service Organisation) के अन्तर्गत स्थापित कर दिए गए हैं।

विभिन्न कारखानों में भर्ती

(Recruitment in Various Industries)

जहाँ तक कारखाना उद्योगों (Factory Industries) का सम्बन्ध है वहाँ श्रमिकों की भर्ती प्रत्यक्ष रूप से की जाती है। बम्बई, मद्रास, पंजाब, बिहार और उड़ीसा राज्यों में इसी प्रकार की पद्धति प्रचलित है। कारखाने में रिक्त स्थानों की सूची लगा दी जाती है जिसे देखकर निश्चित तिथि पर श्रमिक कारखाने के दरवाजे पर आ जाते हैं जहाँ पर जनरल मैनेजर अथवा अन्य व्यक्ति द्वारा भर्ती कर ली जाती है। पुराने श्रमिकों को भी रिक्त स्थानों की सूचना मिलान पर वे अपने मित्रों तथा सम्बन्धियों को इसकी सूचना दे देते हैं। यह पद्धति अनुसूचित श्रमिकों के लिए उपयुक्त है। अर्द्ध-कुशल और कुशल श्रमिकों की भर्ती हेतु आवेदन-पत्र प्रामाणित किए जाते हैं और उनका टेस्ट लेकर भर्ती की जाती है। बगान की अधिकतम जूट मिलों में

प्रत्यक्ष भर्ती हेतु श्रम अधिकारी नियुक्त कर दिए गए हैं। यह पद्धति लागू होने के बावजूद भी जाँच में अभी भी विद्यमान है।

चीनी कारखानों (Sugar Factories) में भर्ती का कार्य रिक्रूटिंग एजेंटों का नोटिस निकाल कर किया जाता है। तकनीकी तथा सुपरवाइजर श्रेणी के श्रमिकों को छोड़कर अन्य श्रमिकों को नौकरी से हटा दिया जाता है क्योंकि ये उद्योग मौसमी उद्योग हैं। इसके साथ ही उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा इन उद्योगों में भर्ती सम्बन्धी विभिन्न प्रादेश भी निकाले जाते हैं।

रेलवे में भर्ती (Recruitment in Railways) विभिन्न विभागों में विभिन्न प्रकार से की जाती है। प्रथम श्रेणी के कर्मचारियों की भर्ती का तो प्रत्यक्ष रूप से प्रथम द्वितीय श्रेणी की पदोन्नति द्वारा की जाती है। तृतीय श्रेणी कर्मचारी की भर्ती रेल सेवा आयोग (Railway Service Commission) द्वारा की जाती है। निम्न और मध्यम श्रेणी के कर्मचारियों व श्रमिकों की भर्ती प्रत्यक्ष होती है। रेलवे में बड़ी संख्या में ठेका श्रम भी पाया जाता है।

खान उद्योग (Mining Industry) में भर्ती ठेकेदारों द्वारा की जाती है। खानों में कार्य करने हेतु श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों से लाए जाते हैं। ये अस्थायी रूप से इस उद्योग में कार्य करते हैं।

कोयला उद्योग (Coal Industry) में भर्ती का सबसे पुराना तरीका जमींदारी पद्धति (Zamindari System) है। श्रमिकों को इन खानों के निकट मुरान या कुछ लागत पर भूमि कृषि के लिए दी जाती थी। लेकिन कृषि योग्य भूमि की सीमितता के कारण यह पद्धति सफल नहीं हो सकी। भर्ती वाले ठेकेदार (Recruiting Contractors) द्वारा भी इन खानों में श्रमिकों की भर्ती का कार्य किया गया। इनका कार्य श्रमिकों की पूर्ति करना मात्र था। प्रबंधकीय ठेकेदार (Managing Contractors) द्वारा भी श्रमिकों की भर्ती की गई। ये न केवल श्रम की पूर्ति का कार्य करते थे बल्कि खानों के विकास और प्रबंधन का कार्य भी करते थे। ये कोयला खानों से निकलवाने व उसे लदवाने का कार्य भी करते थे। युद्धकाल में कोयले की पूर्ति बढ़ाने तथा श्रम की कम पूर्ति के कारण सरकार ने भी ठेकेदारी का कार्य किया। एन. एम. ए. ए. (Court Enquiry), 1960 की सिफारिश के आधार पर ठेकेदारी पद्धति को धीरे-धीरे समाप्त करना स्वीकार किया गया। गोरखपुर श्रम संगठन (Gorakhpur Labour Organisation) का प्रभाव 1961 से रोजगार कार्यलय निदेशालय ने यथीन स्थानांतरित कर दिया गया है।

लोहे की खानों (Iron ore Mines) में भर्ती प्रत्यक्ष तथा ठेकेदारी पद्धतियों के आधार पर की जाती है। स्थानीय श्रम की भर्ती प्रथम रूप से निकटवर्ती ग्रामीण क्षेत्रों से की जाती है। पुराने श्रमिकों का सुविधा कर दिया जाता है और वे अपने मित्र, सम्बन्धियों व परिवार वालों को इस भर्ती के लिए सुविधा कर देते हैं। ठेके के कार्य हेतु श्रमिकों की भर्ती 'सरदारों' (Sardars) द्वारा की जाती है।

अभ्रक खानो (Mica Mines) में भर्ती सरदारो द्वारा की जाती है। उन्हें ग्रामीण क्षेत्रों में भेजकर इच्छुक श्रमिकों की भर्ती करने का कार्य सौंपा जाता है। इन सरदारों को कोई दलावी नहीं दी जाती बल्कि उनकी मजदूरी इस बात पर निर्भर करती है कि उन्होंने कितने श्रमिकों की भर्ती की है। इन खानों में 82.6% प्रत्यक्ष रूप से तथा 17% ठेकेदारों द्वारा भर्ती की जाती है।

सक्षेप में खान उद्योग में श्रमिकों की भर्ती खान स्वामियों द्वारा प्रत्यक्ष रूप से, मध्यम्यों द्वारा और रोजगार दफ्तरों के माध्यम से की जाती है।

बागानों में श्रम (Labour in Plantations) की भर्ती विभिन्न रूपों में की जाती है। चासाम के बागानों में श्रमिकों की भर्ती चाय विनरज समझौता श्रम अधिनियम, 1932 (Tea Distributors Agreement Labour Act, 1932) के अन्तर्गत की जाती है। यह पूर्ति निकटवर्ती प्रदेशों—पंजाब, उड़ीसा, उत्तर प्रदेश व मध्य प्रदेश से की जाती है। श्रमिकों की भर्ती हेतु चाय जिला श्रम संघ (Tea Districts Labour Association) स्थापित किए गए हैं। इनके माध्यम से श्रमिक बागानों में भेजे जाते हैं।

चाय के बागानों में श्रम भर्ती के तीन तरीके हैं—

(i) सिरदारी प्रणाली (Sirdari System) के अन्तर्गत श्रमिक स्थानीय प्रेषण एजेंसी (Local Forwarding Agency) द्वारा भर्ती करने वाले जिलों को भेज दिए जाते हैं।

(ii) स्थानीय भर्ती करने वालों द्वारा (Through Local Recruiters) श्रमिकों की भर्ती हेतु मालिक द्वारा स्थानीय व्यक्तियों को श्रमिकों की भर्ती हेतु नियुक्त कर दिया जाता है।

(iii) पूल पद्धति (Pool System) के अन्तर्गत श्रम भर्ती स्थानीय प्रेषण एजेंसी के माध्यम से होती है। श्रमिक इन स्थानीय एजेंसियों के पास चले जाते हैं और वहां श्रम के श्रेता उनकी भर्ती कर लेते हैं।

1 दिसम्बर, 1960 से रोजगार दफ्तर अधिनियम इन बागानों पर लागू कर दिए गए हैं। मसूर राज्य में भर्ती का कार्य न केवल रोजगार कार्यालयों द्वारा ही होता है बल्कि मालिकों द्वारा भी यह कार्य किया जाता है।

रोजगार कार्यालय (रिक्त स्थानों की प्रतिवार्य सूचना) अधिनियम 1951 पास करके सभी उद्योगों पर लागू कर दिया गया है। सभी मालिकों को रिक्त स्थानों की सूचना देना प्रतिवार्य कर दिया है। 25 या अधिक श्रमिक लगाने वाले मालिकों पर यह लागू होता है। इसका उल्लंघन करने पर प्रथम बार 500 रु तथा दूसरी बार 1000 रु जुर्माना करने का प्रावधान है।

भारत में रोजगार सेवा संगठन

(Employment Service Organisation in India)

रोजगार कार्यालय श्रमिकों की वैज्ञानिक भर्ती को प्रोत्साहित करने का महत्वपूर्ण साधन है। ये श्रमिकों और मालिकों के बीच एक कड़ी का कार्य करते

है जिससे श्रम की माँग और पूँजी में सन्तुलन स्थापित हो जाए। ये उपयुक्त स्थान पर उपयुक्त व्यक्ति की नियुक्ति करने में सहायक होने हैं। यद्यपि रोजगार कार्यालय रोजगार व्यवस्था में वृद्धि नहीं करते हैं फिर भी ये धर्मशास्त्रिक बेकारी (Frictional Unemployment) को कम करने में सहायक होते हैं। इनसे श्रम की गतिशीलता में वृद्धि होती है, उनकी कार्यकुशलता बढ़ती है और राष्ट्रीय आय में वृद्धि होने से आयिष्ठ कल्याण में भी वृद्धि होती है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संगठन (I. L. O.) ने सन् 1919 के प्रस्ताव द्वारा यह सिफारिश की थी कि प्रत्येक सदस्य देश द्वारा एक निःशुल्क रोजगार सेवा शुरू की जानी चाहिए। भारत ने इस प्रस्ताव को सन् 1921 में स्वीकार किया था। गाँधी श्रम आयोग ने सन् 1929 में इस प्रकार की सेवा शुरू करने की योजना को अनुपयोगी व अनुपयुक्त बताया क्योंकि उस समय श्रमियों की भर्ती करने में कोई कठिनाई नहीं थी। श्रमियों की पूँति उनकी माँग की तुलना में अधिक थी। लेकिन श्रम अनुसंधान समिति श्रम संघों और मालिकों तथा अन्य समितियों ने इस प्रकार की सेवा शुरू करने पर जोर दिया।

दूसरे महायुद्ध में तकनीकी और कुशल श्रमिकों की कमी महसूस की गई और इसकी भर्ती हेतु 9 रोजगार कार्यालयों की स्थापना की गई। इन कार्यालयों का कार्य तकनीकी प्रशिक्षण योजना के अन्तर्गत छात्रों और युद्ध कारखानों हेतु तकनीकी श्रमिकों को प्रशिक्षण देना था। सन् 1945 में महायुद्ध समाप्त हो गया। युद्ध में लगे श्रमिक बेरोजगार हो गए। अतः युद्धोपरान्त पुनर्वास व पुनर्निर्माण हेतु इन व्यक्तियों द्वारा कार्य लिया गया। इस समस्या के समाधान के लिए पुनर्स्थापन और रोजगार निदेशालय (Directorate of Resettlement & Employment) की स्थापना 70 रोजगार दफ्तरो के साथ की गई। सन् 1984 में इन रोजगार दफ्तरो के कार्यों में वृद्धि करके सभी प्रकार के श्रमिकों को इसके अन्तर्गत लाया गया। नई दिल्ली स्थित केन्द्रीय कार्यालय अन्तर्राष्ट्रीय कार्यालयों या समन्वय कार्य करता है।

रोजगार कार्यालयों की शिवा राव समिति का प्रतिवेदन (Shiva Rao Committee's Report on Employment Exchanges)

रोजगार कार्यालयों के कार्यों को प्रभावशाली बनाने के लिए उनका पुनर्गठन करना आवश्यक समझा गया। इसी उद्देश्य की प्राप्ति हेतु योजना आयोग के सुझाव पर भारत सरकार ने सन् 1952 में श्री बी शिवा राव, एम. पी की अध्यक्षता में एक प्रशिक्षण और रोजगार सेवा संगठन समिति (Training & Employment Service Organisation Committee) नियुक्त की गई। इसमें श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधि भी शामिल किए गए। इस समिति ने अपनी रिपोर्ट सन् 1954 में दी। इस समिति की सिफारिशें प्रशंसित थीं—

1 रोजगार कार्यालय संगठन के स्थान पर इसका नाम राष्ट्रीय रोजगार सेवा के रूप में स्थाई संगठन के रूप में चलाई जाए। मालिकों द्वारा प्रकुशल श्रमिकों को छोड़कर अन्य श्रमिकों की रिक्त जगह अनिशाय्य रूप से घोषित की जाए।

2 इन कार्यालयों का नीति निर्धारण, प्रमाणीकरण और समन्वय आदि का दायित्व केन्द्रीय सरकार का हो, लेकिन नित्य प्रतिदिन का प्रशासन राज्य सरकारों को दे दिया जाना चाहिए।

3 केन्द्रीय सरकार द्वारा राज्य सरकारों द्वारा बनाए जाने वाले रोजगार कार्यालयों के कुल व्यय का 60% वहन करना चाहिए।

4 श्रमिकों को अपना पजीयन कराने की स्वतन्त्रता हो और उनसे कुछ भी नहीं लिया जाए।

समिति ने प्रकुशल श्रमिकों के पजीयन के लिए कोई सुझाव नहीं दिया क्योंकि इससे रोजगार कार्यालयों का कार्यभार बढ़ जाएगा, लेकिन इसके पजीयन के प्रभाव में देश में मानवीय शक्ति का सही अनुमान कैसे लगाया जा सकेगा।

भारत में रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय का संगठन¹

पुनर्वास तथा रोजगार महानिदेशालय (जिसे अब रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय कहा जाता है) जुलाई, 1945 में सृजित किया गया था, जिसका उद्देश्य भूतपूर्व सैनिकों को प्रशिक्षित तथा पुनर्वासित करना था। देश के विभाजन के पश्चात् विस्थापित व्यक्तियों के प्रशिक्षण तथा पुनर्वास को शामिल करके इसके कार्य क्षेत्र में वृद्धि की गई थी। जनता की बढ़ती माँग को पूरा करने के लिए, भारत सरकार ने 1948 के शुरू में रोजगार सेवा की सभी रोजगार चाहने वालों के बारे में और प्रशिक्षण सेवा को 1950 में सभी अर्सेनिकों पर लागू कर दिया था। इसके परिणामस्वरूप इसका कार्य-भार बहुत अधिक बढ़ गया था। चूँकि रिलीज किए गए युद्ध सेवा कर्मिकों और विस्थापित व्यक्तियों को पुनर्वास की आकस्मिक समस्या से निपटने के लिए संगठन को जल्दी में स्थापित किया गया था, इसलिए इसके पुनर्निर्माण की आवश्यकता थी, यदि इसे निष्पत्ति तथा प्रशिक्षण के लिए एक कारगर तन्त्र के रूप में कार्य करना था। तदनुसार, देश के प्राथमिक तथा सामाजिक विकास सम्बन्धी आवश्यकताओं के सन्दर्भ में डी. जी. पार एण्ड ई. को जारी रखने की आवश्यकता का मूल्यांकन करने की और ऐसी आवश्यकताओं के सन्दर्भ में यह सुझाव देने के लिए कि इसका भागी आकार क्या होना चाहिए, प्रशिक्षण तथा रोजगार सेवा समिति (शिव राव समिति) 1952 में स्थापित की गई थी। इस समिति की सिफारिशों पर, रोजगार कार्यालयों और औद्योगिक

1 धर्म मन्त्रालय (रोजगार एवं प्रशिक्षण), भारत सरकार की वापसी रिपोर्ट, 1986-87,

प्रशिक्षण सहयोगों का दैनिक प्रशासनिक नियन्त्रण राज्य सरकारों, तब शासित क्षेत्र प्रशासनों को 1-11-1956 से हस्तान्तरित कर दिया गया था। संगठन की सागत पर होने वाले खर्च का 60 प्रतिशत तब खर्च केन्द्र द्वारा और शेष राज्य सरकारों द्वारा 31-3-1969 तक बहल किया जाना रहा था, जिसके बाद राष्ट्रीय विकास परिषद् द्वारा मई 1968 में हुई अपनी बैठक में लिए गए निर्णय के परिणामस्वरूप यह व्यवस्था खत्म कर दी गई थी। प्रत्येक जनशक्ति एवं रोजगार योजनाओं और शिल्पकार प्रशिक्षण योजनाओं (औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोगों) के लिए पूर्ण वित्तीय जिम्मेदारी भी राज्य सरकारों/तब शासित क्षेत्र के प्रशासनों को 1-4-1969 में हस्तान्तरित कर दी गई थी।

सितम्बर, 1981 में श्री पी सी नायर की अध्यक्षता में, रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय का पुनर्गठन सम्बन्धी एक कार्य दल गठित किया गया था, जिसका कार्य रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के उद्देश्यों तथा कार्यकरण की पुनरीक्षा करना और इस संगठन का अपनी जिम्मेदारियों निभाने में और अधिक प्रभावकारी बनाने के लिए उपाय सुझाना, बतिया, यदि कोई हो का पता लगाना तथा उन्हें दूर करने के लिए उपाय सुझाना था। कार्य दल ने अपनी रिपोर्ट 11-1-1982 को प्रस्तुत की। कार्य दल द्वारा की गई सिफारिशों की जाँच की गई है और अनुवर्ती कार्यवाही की गई है।

प्रत्येक क्रमिक पञ्चवर्षीय योजना के साथ केन्द्र तथा राज्यों में रोजगार सेवा और प्रशिक्षण सेवा के कार्यक्रमों में विस्तार होना रहा है। दिसम्बर, 1986 तक कार्य कर रहे रोजगार कार्यक्रमों और औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोगों (सरकारी तथा गैर-सरकारी दोनों) की कुल संख्या क्रमशः 821 और 1724 थी।

क्षेत्र कार्यालय दर्शाते हुए संगठनात्मक संरचना का विवरण

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय भारत में एक ऐसा शीर्ष संगठन है जो राष्ट्रीय स्तर पर, रोजगार सेवा और महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण सहित, व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना से सम्बन्धित कार्यक्रमों का विकास तथा समन्वय करने के लिए उत्तरदायी है। तथापि, रोजगार कार्यक्रमों और औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोगों का प्रशासनिक तथा वित्तीय नियन्त्रण राज्य सरकारों/तब शासित क्षेत्र प्रशासनों द्वारा किया जाना है। रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय तथा भारत सरकार के संयुक्त सचिव है, जो सीधे धर्म सचिव के प्रति उत्तरदायी है। रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के मुख्यालय में रोजगार निदेशालय, प्रशिक्षण निदेशालय, शिक्षण प्रशिक्षण निदेशालय और महिलाएं विंग शामिल हैं।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के अधीन कार्य करने वाले घरीनस्थ कार्यालयों का झोरा घाने दिया गया है—

(क) रोजगार निदेशालय

- 1 केन्द्रीय रोजगार सेवा अनुसन्धान एवं प्रशिक्षण संस्थान, नई दिल्ली ।
- 2-15 14 विकलांग व्यावसायिक पुनर्वास केन्द्र—बम्बई, हैदराबाद, जबलपुर, दिल्ली, कानपुर, लुधियाना, कलकत्ता, मद्रास, अहमदाबाद, त्रिवेन्द्रम, बंगलोर, गोहाटी, जयपुर और भुवनेश्वर ।
- 16-33 अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति सम्बन्धी 18 अध्ययन एवं मार्गदर्शन केन्द्र—दिल्ली, जबलपुर, कानपुर, मद्रास, कलकत्ता, सूरत, हैदराबाद, त्रिवेन्द्रम, जयपुर, राँची, इम्फा, एजबल, बालौर, हिसार, राउरकेला, नागपुर, गोहाटी और मण्डी ।

(ख) प्रशिक्षण निदेशालय

- 1-6 छ उच्च प्रशिक्षण संस्थान—कलकत्ता, मद्रास, कानपुर, हैदराबाद, लुधियाना और बम्बई ।
- 7 केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास ।
- 8-9 इलेक्ट्रॉनिक्स तथा प्रोसेस इन्स्ट्रुमेंटेशन सम्बन्धी 2 उच्च प्रशिक्षण संस्थान, हैदराबाद और चेन्नई ।
- 10 केन्द्रीय कर्मचारी प्रशिक्षण तथा अनुसन्धान संस्थान, हावड़ा ।
- 11-16 छ क्षेत्रीय शिशुता प्रशिक्षण निदेशालय—बम्बई, कानपुर, कलकत्ता, मद्रास और हैदराबाद तथा फरीदाबाद ।
- 17 राष्ट्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान, नई दिल्ली ।
- 18-20 तीन क्षेत्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान—बम्बई, बंगलोर और त्रिवेन्द्रम ।
- 21-23 फोरमैन प्रशिक्षण संस्थान—बंगलोर और जयपुर ।
- 24-27 चार भाषाई औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान—हल्द्वानी (उत्तर प्रदेश), कालीकट (केरल), चौदवार (उड़ीसा) और जोधपुर (राजस्थान) ।

(विकलांग महिला व्यावसायिक पुनर्वास केन्द्र अमरगढ़ तथा बडोदा और क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान हिमाचल, कलकत्ता तथा तुरा स्वोटनि किए गए हैं) ।

राष्ट्रीय रोजगार सेवा की कार्य-प्रगति¹

हमारे देश में रोजगार सेवा 1945 में प्रारम्भ की गई थी और आज इसके अधीन देश भर में रोजगार कार्यालयों का जाल-सा बिछा हुआ है। 1986 के अन्त में देश में राष्ट्रीय रोजगार सेवा में 821 रोजगार कार्यालय थे, जवर्ष 1985 में इनकी संख्या 800 थी। इस नेटवर्क में 80 विश्वविद्यालय रोजगार मूल्य एवं मार्गदर्शन केन्द्र (यू ई आई जी. बी.), 16 व्यावसायिक और कार्यकारी रोजगार कार्यालय, 7 कोयला-खान रोजगार कार्यालय, 10 परिवोजना रोजगार कार्यालय, शिक्षार्थी हेतु 23 विशेष रोजगार कार्यालय और बाजार प्रतिष्ठानों के लिए एक विशेष रोजगार कार्यालय शामिल थे।

कार्य-क्षेत्र के विभिन्न क्षेत्रों में राष्ट्रीय रोजगार सेवा का निम्नान्त निम्नलिखित परामित्तों में दर्शाया गया है।

रोजगार कार्यालयों का मुख्य कार्य रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों का पंजीकरण करना और नियोजकों द्वारा अधिगृहीत रिक्तियों पर उनकी नियुक्तियाँ करवाना है। इस सम्बन्ध में 1985 की तुलना में 1986 के दौरान किए गए कार्य का आग सम्मान निम्नलिखित विवरण में बताया जा सकता है—

(तालिका में)

कार्य-क्षेत्र	1985	1986
पंजीकरण	58 22	55 35
अधिगृहीत रिक्तियाँ	6 75	6 23
किए गए संश्लेषण	53 88	53 13
की गई नियुक्तियाँ	3 89	3 51

1986 के अन्त में रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर पर रोजगार चाहने वालों की कुल संख्या 301 30 लाख थी, यह संख्या वर्ष के प्रारम्भ की तुलना से 14 7 प्रतिशत अधिक थी।

जायरी से दिसम्बर, 1986 की अवधि के दौरान रोजगार कार्यालयों द्वारा किए गए पंजीकरणों, रिक्त अधिगृहीतों, नियुक्तियों और विभिन्न राज्यों तथा मध्यस्थित क्षेत्रों-के-वर्ष के-अन्त के-रोजगार-कार्यालयों के चालू रजिस्टर पर आवेदनों के बारे में अधिक ध्यान दिए गए हैं।

1 भारत सरकार, मध्य मन्त्रालय (रोजगार एवं प्रशिक्षण) की साप्ताहिक रिपोर्ट, 1986-87.

विभिन्न राज्यों/संघ राज्य क्षेत्रों में रोजगार कार्यालयों और विषयविद्यालय रोजगार सूचना एवं मार्गदर्शन केन्द्रों द्वारा 1986 के दौरान किया गया कार्य

(हजारों में)

क्रमिक राज्य/संघ राज्य क्षेत्र	1986 के भ्रत में रोजगार कार्यालयों और यू. ई. माई. जी. बी. की संख्या						जनवरी- दिसम्बर, 1986 के दौरान की घटिभसुचित रिक्तियों की संख्या				जनवरी- दिसम्बर, 1986 के दौरान की गई नियुक्तियों की संख्या			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	जनवरी- दिसम्बर, 1986 के दौरान की घटिभसुचित रिक्तियों की संख्या	जनवरी- दिसम्बर, 1986 के दौरान की गई नियुक्तियों की संख्या	जनवरी- दिसम्बर, 1986 के दौरान की घटिभसुचित रिक्तियों की संख्या	जनवरी- दिसम्बर, 1986 के दौरान की गई नियुक्तियों की संख्या	जनवरी- दिसम्बर, 1986 के दौरान की घटिभसुचित रिक्तियों की संख्या
राज्य														
1. पान्ध्र प्रदेश	30		3		291.7	46.1	495.2	19.8						2461.8
2. मसम	44		3		209.1	12.6	150.3	5.2						812.3
3. बिहार	55		6		553.3	33.7	312.3	22.7						2914.5
4. गुजरात	35		6		162.8	32.3	199.1	12.9						877.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	हुरियाणा	84	3	2174	360	218-5	147	4928
6	हिमाचल प्रदेश	14	1	793	11-1	2521	70	3468
7.	जम्मू व कश्मीर	14	—	378	29	23-8	19	1068
8	कर्नाटक	31	6	1765	251	1723	93	10847
9.	केरल	33	4	343-7	322	1553	153	27049
10.	मध्य प्रदेश	55	8	4013	381	2158	232	17720
11.	महाराष्ट्र	38	5	5293	708	5365	38-1	28766
12.	मणिपुर	9	—	417	40	397	0-9	2588
13.	मेघालय	7	—	56	08	46	02	227
14.	नागालैंड	4	—	43	06	55	04	204
15.	उड़ीसा	20	4	2044	213	3229	154	8568
16.	पंजाब	37	3	2336	252	2296	73	609-6
17.	राजस्थान	28	3	1911	300	2759	174	8401
18.	सिक्किम	29	3	4815	645	8456	509	24448
19	तमिलनाडु	4	—	144	24	15-5	20	107-4
20	त्रिपुरा	79	14	7420	503	369-9	318	32508
21.	उत्तर प्रदेश	65	4	3896	237	1704	94	42526
22.	पश्चिमी बंगाल							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
संघ राज्य क्षेत्र								
1.	प्रणमन व निजीवार दीपसमूह	1	—	35	21	131	04	152
2.	प्रणमन व निजीवार प्रदेश							
3.	चट्टीगढ़	1	1	233	39	321	17	1328
4.	दादरा व नागर हवेली	1	—	—	—	—	—	—
5.	दिल्ली	17	3	1633	370	1730	415	6808
6.	गोवा दमन व दीव	1	—	169	40	395	07	668
7.	लक्षद्वीप	1	—	07	02	13	06	66
8.	मिजोरम	3	—	77	25	191	06	306
9.	पश्चिम बंगाल	1	—	94	23	238	04	841
10.	केन्द्रीय राजधानी	—	—	—	81	—	—	—
महिला भारत जोड़								
		741	80	55354	6234	53126	3513	101312

नोट—1 * कोई राजधानी कार्यलय बायें नहीं कर रहा है।

2. ** इस संघ राज्य क्षेत्र में एक राजधानी कार्यलय बायें कर रहा है लेकिन बाकड़े प्रत्यक्ष नहीं हो रहे हैं।

3. @ बाकड़े 50 से कम हैं।

4. ऐसा हो सकता है कि पूर्णान्न के कारण संख्याएँ जोड़ से भेल रही लगती हो।

रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्ति

रोजगार चाहने वाले पजीवित व्यक्तियों में से सम्बन्ध वाले शिक्षित (मैट्रिकुलेट तथा श्रेणी ऊपर) हैं। रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्तियों की संख्या 1985 के अन्त में 139.76 लाख थी, जबकि पिछले वर्ष यह संख्या 125.36 लाख थी। 1984 की तुलना में 1985 के दौरान रोजगार बाधाग्रहों द्वारा रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्तियों को प्रदान की गई रोजगार सहायता की पुनरीक्षा निम्नलिखित सारणी में प्रस्तुत की गई है—

(लाखों में)

वैयक्तिक स्तर	पजीवरण		निर्मुक्तियाँ	
	1984	1985	1984	1985
मैट्रिकुलेट	19.23	18.13	0.89	0.79
मैट्रिकुलेशन से ऊपर परम्पु डिग्री से कम	8.18	8.17	0.42	0.38
स्नातक तथा स्नातकोत्तर	6.31	5.72	0.47	0.47
रोजगार चाहने वाले सभी शिक्षित व्यक्ति	33.72	32.03	1.78	1.63

नोट—पूर्णाङ्कों के कारण जोड़ में नहीं भी ला सकते।

जून, 1986 के अन्त में रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्तियों की संख्या 150.88 लाख थी। जनवरी-जून, 1986 के दौरान, चालू रजिस्टर पर मैट्रिकुलेटों की संख्या 80.45 लाख से बढ़कर 86.83 लाख हो गई, मैट्रिकुलेशन से ऊपर परम्पु स्नातक से कम शिक्षा प्राप्त करने वालों की संख्या 35.30 लाख में बढ़कर 38.06 लाख हो गई और स्नातक तथा स्नातकोत्तरों की संख्या 24.00 लाख में बढ़कर 26.00 हो गई। जनवरी-जून, 1986 के दौरान रोजगार चाहने वाले कुल 13.59 लाख व्यक्ति पजीवित किए गए और 0.74 लाख नोवरी पर लगाए गए।

विशिष्ट वर्गों के रोजगार चाहने वाले व्यक्ति

रोजगार बाधाग्रहों द्वारा विशिष्ट वर्गों के रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों जैसे अनुश्रुति प्राप्त एवं अनुश्रुति जनक, बिजलीघर और महिलाओं को प्रदान की गई सहायता पर वर्षों से संशोधन में की गई है।

रोजगार बाधाग्रह (व्यक्तियों की प्रतिधारण अधिनियम, 1959)

रोजगार बाधाग्रह (व्यक्तियों की प्रतिधारण अधिनियम, 1959)

जो पहली मई, 1960 से लागू हुआ, सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठानों और निजी

क्षेत्र के गैर-कृषि कार्यकलापों से लगे हुए ऐसे प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जिनमें 25 या अधिक श्रमिक नियोजित हैं। अधिनियम के अधीन नियोजकों के लिए यह अनिवार्य है कि वे अपने प्रतिष्ठानों में उत्पन्न होने वाले रिक्त स्थानों (अधिनियम के अन्तर्गत छूट प्राप्त रिक्त स्थानों को छोड़कर) को निर्धारित रोजगार कार्यालयों को अधिसूचित करें और अपनी स्थापनाओं में रोजगार तथा रिक्तियों के बारे में कुछ पाषाणिक विवरणियाँ भेजें।

मार्च, 1986 के अन्त में यह अधिनियम 1 72 लाख प्रतिष्ठानों पर लागू था, जबकि मार्च, 1985 के अन्त में यह अधिनियम, 1 68 लाख प्रतिष्ठानों पर लागू था। इनमें से 1 30 लाख प्रतिष्ठान सरकारी क्षेत्र में थे और 1 42 लाख प्रतिष्ठान निजी क्षेत्र में थे।

अधिनियम के उपबन्धों को लागू करने के लिए 18 राज्यों/संघ शासित क्षेत्रों में विशेष प्रवर्तन मशीनरी स्थापित की गई है। रोजगार अधिकारी अधिनियम के कार्यान्वयन में विभिन्न अनुनयी तरीकों तथा प्रचार के माध्यम से नियोजकों का सहयोग प्राप्त करने हेतु, लगातार प्रयास भी करते हैं। तथापि, लगातार तदा सम्यस्त दोषी नियोजकों के मामले में अभियोजन चलाए जाते हैं। विभिन्न राज्यों/संघ शासित क्षेत्रों से प्राप्त निमाही रिपोर्टों के मूल्यांकन से यह पता चला है कि सरकारी तथा निजी दोनों क्षेत्रों में अधिकांश नियोजकों ने अधिनियम के उपबन्धों का अनुपालन किया।

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) नियम, 1960 में विभिन्न फोरमों में की गई सिफारिशों ने आचार पर समय समय पर मण्डन किए गए थे और सशोधनों के बारे में अधिसूचनाएँ भारत के राजपत्र में प्रकाशित की गई थी।

केन्द्रीय रोजगार कार्यालय, दिल्ली

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 तथा तदधीन बनाए गए नियमों के अधीन, केन्द्रीय सरकार में 425 हफ्ते (बिना सशोधन) और इससे ऊपर कम मूल वेतन वाली वैज्ञानिक तथा तकनीकी स्वरूप की सभी रिक्तियों को केन्द्रीय रोजगार कार्यालय, दिल्ली को अधिसूचित करना होता है, जो इन रिक्तियों को देश के विभिन्न रोजगार कार्यालयों में परिचालित करता है और यदि आवश्यक हो तो उन्हें समाचार-पत्रों में विज्ञापित करता है।

1986 के दौरान, कुल 8095 रिक्तियाँ केन्द्रीय रोजगार कार्यालय को अधिसूचित की गईं, जिनमें से 1611 रिक्तियाँ अनुसूचित जातियों के लिए और 1076 रिक्तियाँ अनुसूचित जनजातियों के लिए आरक्षित थीं। ये रिक्तियाँ 521 नियोजकों द्वारा अधिसूचित की गई थीं, जिनमें से केन्द्रीय सरकार के 416 कार्यालय और 163 प्रद्वै सरकारी तथा अन्य सार्वजनिक क्षेत्र के उपग्रह थे। कुल 3407 रिक्तियाँ देश के सभी रोजगार कार्यालयों में उपयुक्त उम्मीदवार प्राप्ति करने

के लिए परिपालित की गई जिनमें से 613 अनुसूचित जाति और 368 अनुसूचित जनजाति के लिए धारित थे। इनके प्रतिरित्त, ऐसी रित्तियां बा ध्यान परिपालन करने के लिए 884 अनुसूचित विभिन्न रोजगार बाधालियों के प्राप्त हुए, जिनके लिए उपयुक्त समीकरणार स्थायी रोजगार बाधालियों के बाग उपलब्ध नहीं थे।

केन्द्रीय सरकार की ऐंगी रितियाँ जिन्हें भराता बंटा होना है तथा उनका व्यापक परिणामन करने की ज़रूरत होती है, मितम्बर, 1968 में पानू प्राप्ता के अन्तर्गत केन्द्रीय राजस्व कार्यालय ने माध्यम से प्रचित भारतीय आधार पर विज्ञापित की जाती हैं। 1986 के दौरान 2 विवेक विज्ञापनो सहित 54 विज्ञापन जारी किए गए जिनमें 4782 रितियाँ शामिल थीं। इनमें से 980 रितियाँ अनुमोदित जाति के लिए, 635 रितियाँ अनुमोदित जनजाति के लिए और 101 रितियाँ विपक्षियों के लिए प्रारंभित थीं। 237 नियोजनवा द्वारा केन्द्रीय रोजगार कार्यालय की अधिमूर्धित की गई 237 रितियाँ सम्बंधित रोजगार कार्यालयों का स्थापना-तरित की गई थीं क्योंकि वे सी. ई. ई. के अध्यापितार के अंतर्गत नहीं आती थीं। इनमें अतिरिक्त, 515 नियोजनवा रोजगार कार्यालय (रितियों की अनिवार्य अधिमूर्धना) अधिनियम के अंतर्गत रितियाँ अधिमूर्धित कीं, जिन्हें उनके द्वारा सीधे विज्ञापित किया गया।

पासतू:छैदनी पोवित्त तिए गए मोग्नीय सदतार ने
मग्ंधारियो की निम्नक्ति करना

रोजगार एवं प्रशिक्षण महाविभाग के अधिकारी का एक विशेष सैन्य विंग गठनाय
के बर्मचारी निरीक्षण एकादश द्वारा की गई नियमितियों के कार्यान्वयन व्यवस्था
प्रशासनिक सुधार लागू करने के परिणामस्वरूप केन्द्रीय सरकार के प्रतिष्ठानों के
पात्रता योगित किए गए युवाओं के बर्माचारियों को रोजगार सहायता प्रदान करने
के लिए उत्तरदायी है। इस संघ में 1 जनवरी, 1986 को 32 पात्रता बर्मचारी
के तथा जनवरी दिनांक, 1986 को अवधि व दौरान मारे देश के केन्द्रीय सरकार
के विशिष्ट कार्यकर्तों से युवाओं के कुल 198 समय बर्माचारियों के पात्रता हान
की सूचना प्राप्त हुई थी। इसी अवधि के दौरान विशेष सैन्य द्वारा 197 बर्मचारी
संरक्षित रोजगार में सम्मिलित/निपुण किए गए थे और दिनांक, 1986 के
एक माह कालपूर्व घोषित किए गए वेधन 33 बर्मचारी रोजगार सहायता की प्रतीक्षा
में थे। विशेष सैन्य युवाओं में ऐसे बर्मचारियों को पुनः नियोजित करा के लिए
अभियोग है कि उन्होंने कम से कम 3 वर्षों की सेवा की हो और जिनको केन्द्रीय
सरकार के संगठनों की समाप्ति कर देना के कारण रद्दी कर दी जाती है।

रोजगार बाजार मूल्या

सीमा-रेखा तथा विस्तार—राजगढ़ बाजार मूलतः (रो बा गू) कावेरि
के बायेंतरे राजगढ़ के तटरे के समक्ष में छोड़के त्रिमासिक तीर पर राजगढ़

कार्यालयों द्वारा एकत्र किए जाते हैं। इन ई. एम. आई कार्यक्रम के अन्तर्गत मध्यमवस्था का बेबल संगठित क्षेत्र आता है, नामतः—

- (1) सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठान, और
- (2) निजी क्षेत्र के ऐसे गैर-कृषि प्रतिष्ठान, जिनमें 10 या इससे अधिक श्रमिक नियोजित हैं।

इस कार्यक्रम के अन्तर्गत निम्नलिखित क्षेत्र नहीं आते हैं—

- (1) निजी क्षेत्र में कृषि और सम्बद्ध कार्यक्रम/मजदूर, बागान को छोड़कर जिन्हें स्वेच्छिक आधार पर शामिल किया गया है,
- (2) घरेलू प्रतिष्ठान,
- (3) निजी क्षेत्र में ऐसे प्रतिष्ठान जिनमें 10 से कम श्रमिक नियोजित हो,
- (4) स्वरोजगार मयवा स्वतन्त्र कर्मचारि,
- (5) अशासकिक कर्मचारी,
- (6) रक्षा सेनाओं में रोजगार,
- (7) विदेश में भारतीय मिशन/दूतावासों में रोजगार,
- (8) ग्रेटर बम्बई और कान्कता के महानगरीय क्षेत्रों में निजी क्षेत्र में 10-24 व्यक्तियों को नियोजित करने वाले गैर-कृषि प्रतिष्ठान।

भौगोलिक तौर पर, रोजगार बाजार सूचना (ई. एम. आई) कार्यक्रम के अन्तर्गत सिक्किम, अरुणाचल प्रदेश, दादरा एवं नागर हवेली और लक्षद्वीप को छोड़कर देश के सभी राज्य/संघ शासित क्षेत्र शामिल हैं। सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठानों और निजी क्षेत्र के 25 या इससे अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाले गैर-कृषि प्रतिष्ठानों से सूचना, रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 और तदधीन बनाए गए नियमों के उपबन्धों के अधीन एंरत्र की जाती है परन्तु निजी क्षेत्र के 10 से 24 श्रमिकों को नियोजित करने वाले गैर कृषि प्रतिष्ठानों से यह सूचना स्वेच्छिक आधार पर एकत्र की जाती है। निजी क्षेत्र के बागान से भी यह सूचना स्वेच्छिक आधार पर एकत्र की जाती है।

शामिल किए गए प्रतिष्ठानों की संख्या—31 मार्च, 1985 को कार्यक्रम के अन्तर्गत लाए गए प्रतिष्ठानों की कुल संख्या 2 28 लाख (अन्तिम) थी। इनमें से सार्वजनिक क्षेत्र के 1 30 लाख और शेष 0 98 लाख निजी क्षेत्र के थे। रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 की परिधि के अन्तर्गत आने वाले प्रतिष्ठानों की संख्या 1 72 लाख थी, जिनमें 1 30 लाख सार्वजनिक क्षेत्र के और 0 42 लाख निजी क्षेत्र के प्रतिष्ठान थे।

झांडे प्रकाशित करना—ई. एम. आई कार्यक्रम के अन्तर्गत एकत्र किए गए झांडे त्रिमासी और वार्षिक रोजगार पुनरीक्षाओं के माध्यम से रिक्त किए

जाते हैं। 1982-83 के वार्षिक रोजगार पुनरीक्षा का समीक्षा तैयार कर लिया गया है। रिलीज की गई अन्तिम तिमाही रोजगार पुनरीक्षा जून, 1985 को समाप्त निमाही के बारे में है। सितम्बर, 1985 को समाप्त निमाही के बारे में निमाही रोजगार पुनरीक्षा तैयार की जा रही है। रोजगार सम्बन्धी घटनाओं को प्रोत्साहित करने और इस तरह हमकी उपयोगिता को बढ़ाने के लिए, मण्डल क्षेत्र में रोजगार के स्वरित अनुमान मूल्या करने की एक योजना भी 31 मार्च, 1983 को समाप्त तिमाही में शुरू की गई थी। जून, 1986 को समाप्त तिमाही तक रोजगार के स्वरित अनुमान पहले ही रिलीज कर दिए गए हैं और गिडर, 1986 को समाप्त निमाही से सम्बन्धित स्वरित अनुमान अन्तिम किए जा रहे हैं।

• **व्यावसायिक शक्ति पैटर्न अध्ययन**—रोजगार बाजार सूचना कार्यक्रम के एक भाग के रूप में, रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय एकांतर वर्षों में सरकारी तथा निजी क्षेत्रों में घाने वाले महत्वपूर्ण व्यवसायों में कर्मचारियों के व्यावसायिक पैटर्न और उनकी शैक्षणिक/तकनीकी योग्यताओं के बारे में रिपोर्टें भी प्रकाशित करना रहा है। रिपोर्टें तैयार करने और उपयोगकर्ताओं को और अधिक प्रत्यक्ष लाभ उपलब्ध कराने में समय अन्तराल को कम करने की दृष्टि से 1980 और 1981 को रिपोर्टें छोड़ दी गई थी। समीक्षाधीन वर्ष के दौरान 1982 (सरकारी क्षेत्र) से सम्बन्धित रिपोर्टें का समीक्षा तैयार किया जा रहा है और 1983 (निजी क्षेत्र) और 1984 (सरकारी क्षेत्र) के बारे में एकत्र किए गए आंकड़े प्रोसेसिंग के विभिन्न चरणों में हैं। 1985 (निजी क्षेत्र) और 1986 (सरकारी क्षेत्र) सम्बन्धित रिपोर्टें के लिए आंकड़े एकत्र किए जा रहे हैं।

व्यावसायिक मार्गदर्शन और रोजगार सम्बन्धी परामर्श—वर्ष 1986 के दौरान 357 रोजगार कार्यालयों में व्यावसायिक मार्गदर्शन और रोजगार परामर्श एकांतों में कार्य किया। इनके प्रतिष्ठित देश में 80 विश्वविद्यालयों में विश्वविद्यालय रोजगार सूचना और मार्गदर्शन केंद्रों ने कार्य किया। इन एकांतों और केंद्रों ने छात्रों और युवकों को छात्रवित्त सम्बन्धी जानकारी बनाने में उनकी सहायता की। पहले की तरह इन एकांतों ने व्यावसायिक सूचना एकांत तथा मकनित की और व्यक्तिगत परामर्शदात्री सत्रों, वृत्ति चर्चाओं, मार्गदर्शक विचार विमर्श, वृत्ति सुझावों और फिज प्रदर्शनियों के माध्यम से व्यक्तिगत रूप से और ग्रुपों, दोनों में हमारा विशारदियों, अध्यापकों, अभिभावकों और नीचरी भाइने वालों में मोहक प्रसार किया। औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में निम्नतर प्रशिक्षण और उद्योगों में जिम्मा प्राप्त करने के दृष्टिकोण से छात्रों को छात्रवित्त सहायता दी गई। छात्रों को छात्रवित्त पुस्तिकाओं में रोजगार की व्यवस्था करने में तथा स्व-रोजगार अवसरों के लिए सहायता भी प्रदान की गई है।

अभिरुचि परीक्षाएँ—रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के अभिरुचि परीक्षा कार्यक्रम का उद्देश्य औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में शिल्पकार प्रशिक्षणाधियों और औद्योगिक प्रतिष्ठानों में शिक्षता प्रशिक्षणाधियों के वैज्ञानिक चयन के प्रयोजनों के लिए अभिरुचि परीक्षाओं सहित मनोवैज्ञानिक जांचों का विकास करना और उनका प्रयोग करना है। इस समय इस कार्यक्रम के अन्तर्गत 21 इंजीनियरी व्यवसाय आते हैं। वर्ष 1986 के दौरान इनके राज्यों/संघ-शासित क्षेत्रों के औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में अभिरुचि परीक्षाओं का आयोजन किया गया।

1969 में शुरू किए गए जिद्दता के लिए प्रशिक्षणाधियों के चयन के कार्यक्रम के अन्तर्गत अभी तक 27 औद्योगिकी/वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों ने डी. जी. ई. एंड टी. की अभिरुचि परीक्षाओं का उपयोग किया है। ऐसे प्रतिष्ठानों के अधिकारियों को परीक्षाओं के प्रशासन तथा परिणामों के मूल्यांकन की तकनीकों में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए समय-समय पर सेमिनार आयोजित किए जाते हैं। अभी तक 123 औद्योगिक संगठनों/प्रतिष्ठानों से 168 अधिकारियों ने अब तक आयोजित 11 प्रशिक्षण सेमिनारों में भाग लिया है। ग्यारहवाँ प्रशिक्षण सेमिनार 17 नवम्बर, 1986 से 21 नवम्बर, 1986 तक आयोजित किया गया था।

चयन के दूनों के रूपों में अभिरुचि परीक्षाओं की प्रभावितता का पता लगाने के लिए समय-समय पर अनुवर्ती अध्ययन किए गए हैं और इन अध्ययनों के परिणामों से यह पता चलता है कि रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा तैयार की गई अभिरुचि परीक्षाओं से उनकी ही परिशुद्धता के साथ प्रशिक्षणाधियों का निष्पादन दर्शाती है, जितनी परीक्षाओं से आशा की जा सकती है और इसलिए व्यक्तियों का चयन करने हेतु अभिरुचि परीक्षाओं पर विश्वास किया जा सकता है। हाल ही में पंजाब के औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में किए गए अध्ययन से यह पता चलता है कि चयन के लिए अभिरुचि परीक्षाओं के प्रयोग से सामग्री और मानव संसाधनों का उपयुक्त उपयोग किया जा सकता है।

एक सामान्य अभिरुचि परीक्षा बंटरी का विकास सम्बन्धी कार्य प्रगति पर है।

स्व-रोजगार को बढ़ावा देना—बड़े पैमाने पर स्व-रोजगार को बढ़ावा देना सरकार द्वारा अपनाई गई रोजगार नीति का एक महत्वपूर्ण अंग है। स्व-रोजगार में लगने के लिए युवाओं को प्रेरित करने और उन्हें आवश्यक मार्गदर्शन तथा सहायता देकर रोजगार कार्यालय से इस क्षेत्र में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने की आशा की जाती है क्योंकि वह रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों के लिए सम्पर्क का प्रथम स्थान है। इस प्रयोजन के लिए, रोजगार कार्यालयों/विश्वविद्यालय रोजगार सूचना एवं मार्गदर्शन केन्द्रों को सुदृढ़ करने की एक योजना विभिन्न राज्यों/संघ शासित क्षेत्रों में चले हुए 30 जिलों में प्रायोगिक आधार पर 1983 में शुरू की गई थी।

प्रमेहित विशेष मंत्र अभी तक 30 जिलों में से 26 जिलों में रोजगार कार्यालयों में गृहित किए गए हैं। इनके कुछ हान से दिसम्बर, 1986 के अन्त तक इन जिलों में लगभग 88,650 व्यक्तियों को पंजीकृत किया और उनमें से 18,100 को रोजगार पर लगाया।

इस योजना के अन्तर्गत हुई प्रगति का मूल्यांकन कार्य केन्द्रीय राजगार सेवा अनुसंधान एवं प्रशिक्षण संस्थान (सरटस) द्वारा पूरा कर लिया गया है। मूल्यांकन अध्ययन में, अध्ययकों के साथ साथ, देश में चरणबद्ध तरीके से पाप जिलों में इस योजना का विस्तार करने की सिफारिश की। इस योजना के विस्तार की व्यावहारिकता पर विचार किया जा रहा है।

रोजगार कार्यालयों का मूल्यांकन—रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय, अध्ययकों के साथ-साथ, रोजगार कार्यालयों सम्बन्धी नीति और प्रक्रियाओं के बारे में राष्ट्रीय मानक निर्धारित करने के लिए जिम्मेदार है। अतः रोजगार सेवा के विभिन्न कार्यक्रमों का आवधिक मूल्यांकन रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा राज्य सरकारों तथा प्रांतीय प्रशासनों के सहयोग से किया जाता है। एकीकृत मूल्यांकन की इस प्रणाली के अर्थात् जिससे अन्तर्गत रोजगार कार्यालयों के सभी कार्यक्रमों पर ध्यान दिया जाये, वर्ष 1986 के दौरान 22 राजगार कार्यालयों और 4 विश्वविद्यालय रोजगार योजना एवं मार्गदर्शन केन्द्रों का मूल्यांकन किया गया है।

रोजगार कार्यालयों के कार्यों का सापेक्षिकीकरण—रोजगार चाहने वालों और नियोजकों दोनों को कारगर सेवाएँ प्रदान करने की दृष्टि से, राज्य सरकारों तथा प्रांतीय प्रशासनों को रोजगार कार्यालयों के कार्यों को कम्प्यूटरीकृत करने की सलाह दी गई है। कई राज्यों को कम्प्यूटरीकृत करने की सलाह दी गई है। कई राज्यों जैसे कर्नाटक, आन्ध्र प्रदेश, तमिलनाडु, महाराष्ट्र, गुजरात, पश्चिमी, दिल्ली और चण्डीगढ़ में समन्वयित कम्प्यूटरीकरण की इस दिशा में पहले ही कदम उठाए हैं।

रोजगार कार्यालयों के कार्यों को कम्प्यूटरीकृत करने के लिए राज्यों तथा प्रांतीय प्रशासनों को केन्द्रीय सहायता प्रदान करने की एक योजना को 1986-87 के लिए सातवीं योजना स्कीम के रूप में शुरू किया गया है। इस योजना के अन्तर्गत, बराबर-बराबर आधार पर अधिकतम एक लाख रुपये प्रति रोजगार कार्यालय/कार्यालयों के कुल 44 केन्द्रीय सहायता राज्य सरकारों को ऐसे रोजगार कार्यालयों के लिए कम्प्यूटर हार्डवेयर और सॉफ्टवेयर प्राप्त करने के लिए दी जाती है। जिसके पास रजिस्टर पर एक लाख या अधिक उम्मीदवार दर्ज हैं (व्यक्तिगत रूप से या दूर से)। इस बारे में प्रभावशाली राज्य सरकारों से प्राप्त हो रहे हैं। अभी तक केन्द्रीय सहायता बिहार के रोजगार कार्यालयों के लिए रिलीज की गई है।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के वर्तमान डाटा प्रोसेसिंग कार्यों को इनके स्थान पर कम्प्यूटर प्रणाली अपना कर सापेक्षिकीकृत किया जा रहा है। कम्प्यूटर लगाने के लिए आठ वित्तीय वर्ष 1986-87 के दौरान 12 लाख रुपये

का प्रावधान किया गया है। विभिन्न कम्प्यूटर प्रणालियों का मूल्यांकन करने के लिए गठित तकनीकी समिति ने अब अपने मूल्यांकन पूरे कर लिए हैं और इस प्रयोजन के लिए एक उपयुक्त कम्प्यूटर प्रणाली को सिफारिश की गई है।

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य

अधिसूचना) अधिनियम, 1959

श्रम मन्त्रालय के वार्षिक प्रतिवेदन 1976-77 के अनुसार—

1. यह अधिनियम, जो सन् 1960 में लागू हुआ, सरकारी क्षेत्र के सभी नियोजकों और निजी क्षेत्र के गैर-कृषि वायकलापो में रत ऐसे नियोजकों पर लागू होता है जिनके पास 25 या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं। अधिनियम की धारा 4 के अधीन नियोजकों के लिए यह अनिवार्य है कि वे अपने प्रतिष्ठानों में पंदा होने वाले रिक्त स्थानों को भरने से पहले उन्हें (कुछ मामलों में दी गई छूट को छोड़कर) निर्धारित रोजगार कार्यालय को अधिसूचित करें। अधिनियम की धारा 5 के अधीन नियोजकों के लिए निर्धारित रोजगार कार्यालय को अपने कर्मचारियों की संख्या, रिक्त स्थानों तथा कमियों के सम्बन्ध में वार्षिक विवरण और कर्मचारियों का व्यावसायिक वितरण दर्शाने वाली द्विवापिक विवरणी भेजना अपेक्षित है। वर्ष 1976-77 में इस अधिनियम के अन्तर्गत सरकारी क्षेत्र के लगभग 0.82 लाख प्रतिष्ठान और निजी क्षेत्र के 0.45 लाख प्रतिष्ठान आते थे।

2. विभिन्न राज्य सरकारों और सघ-शासित क्षेत्रों से प्राप्त अधिनियम के प्रवर्तन सम्बन्धी वार्षिक प्रतिवेदन से पता चलता है कि कुल मिलाकर दोनों सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्रों के नियोजक अधिनियम के उपबन्धों का अनुपालन करते रहे हैं। इन नियोजकों ने रिक्तियों को अधिसूचित किया और निर्धारित विवरणियाँ रोजगार कार्यालयों को भेजी हैं तथापि, कुछ मामलों में नियोजक अपने प्रतिष्ठानों में सृजित कुछ रिक्तियाँ रोजगार कार्यालयों को अधिसूचित न करने के समुचित कारण बताते में असमर्थ रहे हैं और वार्षिक विवरणियों में अपेक्षित पूरी सूचना भी नहीं भेज सके हैं।

3 अधिनियम के उपबन्धों को लागू करने का उद्देश्य में अनेक राज्यों में प्रवर्तन तत्न स्थापित किया गया है। कुछ अन्य राज्यों में ऐसे ही तत्न के सृजन के प्रस्तावों पर कार्यवाही की जा रही है। जहाँ रोजगार अधिकारियों द्वारा नियोजकों से सहयोग प्राप्त करने और वैयक्तिक अनुवर्ती कार्यवाही जारी रखने के लिए उपयुक्त कदम उठाए गए वहीं राज्य सरकारों द्वारा उन नियोजकों को कारण बताओ नोटिस भी जारी किए जाते हैं, जिन्होंने अधिनियम के उपबन्धों का लगातार उल्लंघन किया है।

4 अधिनियम के प्रभाव को कारणर बनाने के लिए राज्य सरकारों से अनुरोध किया गया है कि वे नियोजकों के अभिलेखों और दस्तावेजों के निरीक्षण के लिए शक्तियों का और अधिक विस्तार करें। राज्यों को ऐसी अनुदेश भी दिए गए हैं कि वे क्रमबद्ध आधार पर नियोजकों के अभिलेखों और दस्तावेजों के निरीक्षण के कार्यक्रम को तेज करें।

रोजगार कार्यालयों का आलोचनात्मक मूल्यांकन

देश में रोजगार कार्यालयों ने श्रमिकों को रोजगार प्राप्त करने में सहायता दी है लेकिन नियोजक क्षेत्रों ने उनके महत्त्व को अभी भी प्रसार स्वीकार नहीं किया है। निजी क्षेत्र इनकी सेवाओं के उपयोग के प्रति काफी उदासीन रहा है, हाँ सार्वजनिक क्षेत्र में इनकी उपयोगिता को अधिकारिक स्वीकारा जा रहा है। श्रमिकों, मालिकों और सरकार को श्रमिक को माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने की दिशा में यद्यपि इन कार्यालयों ने पिछले कुछ वर्षों में काफी सहयोग दिया है तथापि ऐसे उदाहरणों की चर्चा भी कम सुनने को नहीं मिलती कि अन्य उपायों में नहीं अथवा नियुक्तियों का काफी प्रस्ताहन मिलता है। ऐसे अनेक कारण हैं जो इस बात के लिए उत्तरदायी हैं कि रोजगार कार्यालयों को भर्ती के क्षेत्रों को दूर करने तथा वैज्ञानिक प्रमाणोंकरण प्राप्त करने में असफलता क्यों मिली है—

1. रोजगार कार्यालयों द्वारा अपने कर्मचारियों को विभिन्न कारखानों में भेजकर वहाँ भर्ती किए गए श्रमिकों की गहवा और उनका पंजीयन करके अपने प्रतिवेदन में इसका निरूपण दे दिया जाता है। इससे वे अपना दिवावदी प्रतिरूप प्रस्तुत करते हैं।

2. कई मालिक व सरकारी अधिकारी श्रमिकों व कर्मचारियों का खयल कर लेते हैं और बाद में उसको रोजगार कार्यालय में पंजीयन करवा देने को कहते हैं जिससे कि उसका नियमन हो जाए। यह एक अवांछनीय प्रक्रिया है जिससे रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य की पूर्ति नहीं हो पाती है। इससे भर्ती के दावों को समाप्त नहीं किया जा सकता।

3. रोजगार कार्यालयों में काम करने वाले कर्मचारियों का व्यवहार रोजगारी के साथ सहानुभूतिपूर्ण नहीं होता है।

4. रोजगार कार्यालयों में पंजीयन कराने के लिए व्यक्ति जाते हैं वहाँ पर काफी समय लगता है। इसके साथ ही जब रिक्त स्थान हेतु साक्षात्कार होता है उससे लिए प्रार्थी को रोजगार कार्यालय में उपस्थित होने के लिए सूचित किया जाता है, लेकिन इस प्रकार की सूचना साक्षात्कार होने के पश्चात् मिलती है जिससे प्राधिया को समय पर नोकरी नहीं मिल पाती। यह सब कर्मचारियों की दिनमिलू, नीति एवं कार्य के प्रति उदासीनता के कारण से होता है।

5. इन कार्यालयों में रिजलतसोरी और पक्षपात पाए जाने के भी आरोप प्रायः सुनने में आते हैं।

सुझाव

रोजगार कार्यालयों के कार्यों को प्रभाक्षपूर्ण बनाने हेतु निम्नांकित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1. इन कार्यालयों को श्रम बाजार के सम्बन्ध में रिपोर्टें ही नहीं रखने चाहिए बल्कि श्रमिकों को प्रतिक्षण व परामर्श की सेवाएँ प्रदान करनी चाहिए, जिससे एक नौकरी से दूसरी नौकरी प्राप्त करने में मदद मिल सके। विवेकीकरण प्रदानने से होने वाले बेकार श्रमिकों को रोजगार दिखाया जाना चाहिए।

2. जो श्रमिक नौकरी प्राप्त करने के लिए एक स्थान से दूसरे स्थान पर नहीं जा सकते हैं अथवा प्रशिक्षण प्राप्त करने में असमर्थ हैं उन सभी श्रमिकों को रोजगार कार्यालयों द्वारा आर्थिक सहायता दी जानी चाहिए और बाद में इसकी कटौती श्रमिकों की मजदूरी में से काट लेनी चाहिए।

3 साधारण रोजगार कार्यालयों के अतिरिक्त विशेष रोजगार कार्यालयों की स्थापना की जानी चाहिए। इन कार्यालयों से विशिष्ट उद्योगों के श्रमिक जैसे जहाज पर, पत्तनों पर, धरो में और बागान और खानों में काम करने वाले श्रमिक भी लाभ उठा सकें।

4 रोजगार कार्यालयों को प्रभावपूर्ण बनाने हेतु मानिकों का सहयोग होना आवश्यक है। मालिकों को श्रमिकों की भर्ती करते समय रोजगार कार्यालयों को सूचित करना चाहिए और इनके माध्यम से भर्ती कार्य किया जाना चाहिए।

5 डॉ॰ राधाकमल मुकुर्जी (Dr. R. K. Mukerjee) का कहना है कि - एक रोजगार कार्यालय अधिनियम (Employment Exchange Act) पास किया जाना चाहिए। इस अधिनियम के अन्तर्गत समूचे देश के रोजगार कार्यालयों का समन्वय किया जाना चाहिए और यह श्रम मन्त्रालय के अन्तर्गत होना चाहिए। सभी कस्बों में जहाँ 20 हजार से अधिक आबादी है वहाँ रोजगार कार्यालय स्थापित किए जाने चाहिए तथा रोजगार प्राप्त करने वाले रिक्त स्थानों आदि के सम्बन्ध में रजिस्टर्स रखे जाने चाहिए।

रोजगार कार्यालयों के समस्त दोषों को समाप्त करके इसे प्रभावपूर्ण ढंग से चलाया जाए। इससे श्रमिकों, मालिकों और सरकार सभी को लाभ होगा। ये कार्यालय अपनी बहुमूल्य सेवाओं से श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित कर सकते हैं। इससे पर्याप्ततम बेरोजगारी कम की जा सकती है।

7

मानव-शक्ति नियोजन : प्रवधारणा और तकनीक; भारत में मानव-शक्ति नियोजन (Man-Power Planning : Concepts and Techniques; Man-Power Planning in India)

मानव शक्ति नियोजन (Man Power Planning)

जिती भी देश की प्रगति हेतु मानव शक्ति समस्याओं का महत्वपूर्ण स्थान है। देश की प्रगति उत्पादन पर निर्भर करती है। उत्पादन का उद्देश्य न केवल उत्पादन की मात्रा में ही वृद्धि करना है, बल्कि उत्पादन की क्तिम सुधारना भी है। इसकी प्राप्ति के लिए उत्पादन क्रिया में भाग लेने हेतु पर्याप्त संख्या में मानव शक्ति का होना आवश्यक है। 'उत्पादन में वृद्धि हेतु अधिक मानव शक्ति की ही आवश्यकता नहीं है, बल्कि मानव-शक्ति का कुशल होना भी आवश्यक है।'¹

भारतीय मानव शक्ति के स्रोत या साधन एक राष्ट्रीय सम्पत्ति है। उनका मिट्टिया, खनिज पदार्थ, वनस्पति और अन्य प्राकृतिक साधनों की भांति मानवीय साधन भी मूल्यवान है। आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु इन साधनों को वैज्ञानिक आधार पर गतिशीलता प्रदान करनी होगी। इस कार्य के लिए योजनाबद्ध कार्यक्रम अपनाया होगा जिसे मानव शक्ति नियोजन (Man-Power Planning) कहा जाता है। इसका सम्बन्ध वर्तमान समय में मानव-शक्ति की पूर्ति तथा इसकी माँग से है। "हमारे देश में अनुसूचित श्रमिकों की अधिकांशता और कुशल तकनीकी एवं वैज्ञानिक कर्मचारियों की कमी की समस्या के निवारण हेतु मानव शक्ति नियोजन धनान्वर मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग किया जा सकता है।'²

1 Talak : R K Man Power Shortages & Surpluses p 1

2 Gird, V : Labour Problems in Indian Industry, p 27

किसी देश की मानव-शक्ति उस देश की सम्पूर्ण जनसंख्या पर निर्भर करती है। आर्थिक दृष्टि से सक्रिय जनसंख्या के आधार पर ही मानव-शक्ति की समस्या का समाधान किया जा सकता है। भारत जैसे आर्थिक नियोजन वाले देश में अतिरिक्त श्रम (Surplus Labour) को नियोजन के माध्यम से पूर्ण रोजगार प्रदान करना प्रमुख उद्देश्य है। विभिन्न देशों में मानवीय साधनों की कमी होने से वहाँ पूँजी गहन उत्पादन के तरीके (Capital Intensive Technique of Production) को अपनाया जाना है जबकि भारत जैसे विकासशील देश में पूँजी का प्रभाव तथा श्रम का आधिपत्य होने से श्रम गहन उत्पादन का तरीका (Labour Intensive Technique of Production) अपनाया जाता है। यहाँ तीव्र प्रौद्योगिकीकरण हेतु दृढ़ श्रमिकों की कमी पड़ती है जबकि अकुशल श्रमिकों की पूर्ति काफी है। कृषि में द्विती हुई बेरोजगारी और उद्योग तथा सेवाओं में अर्नच्छिन्न बेरोजगारी पाई जाती है। इसके साथ ही कुशल श्रम-शक्ति का अभाव (Lack of Skilled Man-Power) है, जबकि इंग्लैंड जैसे विकसित देश में सामान्य श्रम-शक्ति का अभाव है।

मानव-शक्ति की अतिरिक्त और आधिक्य सम्बन्धी समस्या का समाधान करने हेतु भावी योजनाओं को ध्यान में रखते हुए सर्वेक्षण किया जाना चाहिए। वर्तमान समय में उपलब्ध मानव-शक्ति और आवश्यक मानव-शक्ति का अनुमान लगाया जाना चाहिए। मानव-शक्ति का अधिकतम उपयोग करने हेतु प्रतिवर्ष वित्तीय बजट की भाँति मानव-शक्ति बजट (Man-Power Budget) तैयार किया जाना चाहिए जिसमें विभिन्न व्यवसायों में मानव शक्ति की आवश्यकता और वितरण की तुलना की जा सके। इस प्रकार के बजट से मानव शक्ति की माँग और पूर्ति दोनों का अच्छा अनुमान किया जा सकता है। यह समायोजन रोजगार कार्यालयों (Employment Exchanges) द्वारा अच्छे ढंग से किया जा सकता है।¹ रोजगार कार्यालय रोजगार प्राप्त करने वाले तथा रोजगार देने वालों के मध्य एक कड़ी का काम करते हैं। इनके द्वारा यह सूचना भी एकत्रित की जा सकती है कि किस व्यवसाय में मानव-शक्ति का अभाव है और किस व्यवसाय में इनका आधिक्य है? इस कार्य हेतु रोजगार कार्यालय सरकार के अन्य कार्यालयों, उदाहरणार्थ शिक्षा, वैज्ञानिक, अनुसंधान, व्यापार और उद्योग से सहायता ले सकते हैं और भासनों से अधिकता व कमी का पता लगाया जा सकता है।

हाल ही के वर्षों में मानव-शक्ति की समस्या के हल के लिए कुछ समितियाँ नियुक्त की गई हैं—

1. वैज्ञानिक मानव-शक्ति समिति, 1947 (Scientific Man Power Committee of 1947)—इस समिति द्वारा घाने वाले 5 से 11 वर्षों में वैज्ञानिक और तकनीकी मानव-शक्ति के विभिन्न वर्गों हेतु अनुमान लगाने के लिए सर्वेक्षण से पता चला कि इन्जीनियर, डॉक्टर, रसायनविज्ञ, तकनीकी विशेषज्ञ, अध्यापकों (विज्ञान) आदि की कमी थी।

2 विश्वविद्यालय शिक्षा आयोग, 1948 (University Education Commission, 1948)—यह आयोग भारत सरकार द्वारा नियुक्त किया गया। इसका कार्य भारतीय शिक्षा की वर्तमान समस्याओं और आगे सुधार हेतु सुझाव देना था, यद्यपि इस आयोग का प्रत्यक्ष रूप में भारतीय मानव-शक्ति से सम्बन्ध नहीं था फिर भी इसीनिष्ठर, डॉक्टर, अध्यापक, यकीन और अन्य व्यावसायिक वर्ग आदि के विषय में बताया गया कि वर्तमान विश्वविद्यालय शिक्षा पद्धति के अन्तर्गत भी कमी है।

मानव-शक्ति की अधिकता तथा अभाव के विषय में सही रूप से सूचना नहीं मिलती है। मानव-शक्ति की अधिकता अथवा अल्पता इसकी माँग की तुलना में उत्पन्न होती है। जब मानव-शक्ति की माँग इसकी पूर्ति की तुलना में अधिक है तो यह अभाव (Shortage) होगा तथा माँग पूर्ति की तुलना में कम होने पर मानव-शक्ति का अतिरिक्त होगा।

भारत जैसे विकासशील देश में मानवीय साधनों के उचित एवं कुशल उपयोग की प्राथमिक नियोजन में सर्वोच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए। नियोजन का उद्देश्य मानव-शक्ति की कमी को पूरा करना तथा अतिरिक्त मानव-शक्ति को लाभपूर्वक व्यवसायों में लगाना होता है। जब हम मानव-शक्ति के अभाव के रूप में अध्ययन करते हैं तो मानव-शक्ति हेतु नियोजन (Planning for Man-Power) कहलाता है तथा मानव-शक्ति का अतिरिक्त के सम्बन्ध में अध्ययन करने पर यह मानव-शक्ति का नियोजन (Planning of Man-Power) कहलाता है। “नियोजन के दोनों पहलुओं का अध्ययन साथ-साथ करना चाहिए क्योंकि मानव-शक्ति की कमी और अतिरिक्त साथ-साथ पाई जाती है।”¹ यह हमारा अनुभव है कि अतिरिक्त बाले व्यवसायों में काफी वृद्धि होती रहती है जबकि अभाव वाली श्रेणियों में सुधार नहीं हो पाता है।

यदि मानव-शक्ति का, जो कि अतिरिक्त (Surplus) है, उपयोग नहीं किया जाता है तो वह स्वयं ही नष्ट हो जाती है। यह बर्बादी राष्ट्रीय साधनों के रूप में ही नहीं होती है, बल्कि एक धमिक के बेरोजगार होने पर वह स्वयं आत्म-ग्लानि में डूब जाता है और परिणामस्वरूप मानवीय साधन के रूप में उसकी उपयोगिता नष्ट होने लगती है।

कुशल मानव-शक्ति की कमी से देश का औद्योगिक विकास नहीं हो पाता है। प्राथमिक शिक्षा अभी सम्भव होता है जब मानव-शक्ति की अनिवार्यता प्रदान की जाती है तथा धर्म की कमी से घाने वाली बाधाओं को समाप्त किया जाता है। मानव-शक्ति की अनिवार्यता के दो पहलू हैं—

- 1 मानव शक्ति का पूर्ण उपयोग किया जाना चाहिए।
- 2 मानव-शक्ति को उचित व्यवसायों में लगाया जाना चाहिए।

अभाव को रोकने के भी दो पहलू हैं—

1. सभी अन्तरो को पाट कर अभाव की पूर्ति की जानी चाहिए ।
2. जिन वर्गों में मानव शक्ति का अभाव हो, उनमें मानव-शक्ति का उचित आवंटन किया जाना चाहिए ।

अधिकांश विनामशील देशों में श्रम की कमी नहीं है । लेकिन अकुशल श्रमिक काफी संख्या में हैं जबकि कुशल श्रमिकों की मांग इसकी पूर्ति की तुलना में अधिक होने से इन प्रकार की मानव शक्ति का अभाव पाया जाता है । इस प्रकार अभाव को दूर करने के लिए श्रमिक तैयार करने होंगे । कुशल श्रमिक प्रशिक्षण द्वारा तैयार किए जा सकते हैं । विभिन्न प्रकार की प्रशिक्षण योजनाएँ बनाई जाती हैं । ये प्रशिक्षण तीन प्रकार के होते हैं—

1. तकनीकी और व्यावसायिक प्रशिक्षण (Training and Vocational Training)—नए लोगों को तकनीकी और व्यावसायिक प्रशिक्षण देने हेतु शुरू की जाती है ।

2. नवसिखिया प्रशिक्षण (Apprenticeship Training)—जिन्हें प्रशिक्षण केन्द्र पर नहीं मिला है उन्हें इस प्रकार का प्रशिक्षण दिया जाता है । यह प्रशिक्षण विभिन्न कारखानों अथवा उद्योगों में दिया जाता है । इस प्रकार का प्रशिक्षण रोजगार की पहली समस्या में दिया जा सकता है अथवा प्रशिक्षणार्थी को प्रशिक्षण के साथ कुछ भत्ता देकर भी प्रशिक्षण दिया जाता है ।

3. उद्योग में प्रशिक्षण (Training within Industry)—इस प्रकार का प्रशिक्षण फोरमैन अथवा सुपरवाइजरी श्रेणी के कर्मचारियों को उद्योग में ही कुशलता प्राप्त करने हेतु दिया जाता है । इस प्रकार का प्रशिक्षण दश में अथवा विदेश में भी दिया जाता है ।

किसी भी देश में मानव-शक्ति में कुशलता उत्पन्न करने हेतु प्रशिक्षण दिया जाता है और यह प्रशिक्षण विभिन्न योजनाओं के अन्तर्गत दिया जाता है । इसमें निम्न बातों को ध्यान में रखना चाहिए—

1. इस प्रकार के प्रशिक्षण केन्द्र देश के विभिन्न क्षेत्रों अथवा प्रांतों में समान रूप से होने चाहिए ताकि इनमें प्रशिक्षणार्थी आसानी से पहुँच सकें ।

2. किसी भी प्रशिक्षण योजना की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि इनमें सम्मिलित प्रशिक्षणार्थी कैसे हैं । उनका उचित ध्यान होना जरूरी है ।

3. प्रशिक्षण पाठ्यक्रम बहुत छोटा नहीं होना चाहिए । पाठ्यक्रम ऐसा हो जिससे प्रशिक्षणार्थी आसानी से कुशलता प्राप्त कर सकें । अधूरा ज्ञान उचित नहीं है ।

किसी भी प्रशिक्षण योजना की सफलता श्रमिक और मालिक दोनों पक्षों के पूर्ण सहयोग पर निर्भर रहती है । इससे श्रमिकों को कुशलता प्राप्त होगी और मालिकों को आवश्यकतानुसार श्रमिक मिल सकेंगे ।

प्रो हिक्स (Prof Hicks) का कथन सत्य प्रतीत होता है कि "व्यवसायों में श्रम के वितरण का कुछ साधनों से नियन्त्रण करना अत्यधिक आवश्यक है । कोई

भी समाज इसके बिना जीविन नहीं रह सकता है।¹ किसी भी देश में बेरोजगारी दूर करने मानव शक्ति का अधिकतम उपयोग करना आवश्यक होता है। बेरोजगारी दूर करने के लिए सस्ती मुद्रा नीति (Cheap Money Policy), सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रम (Public Works Programme) और उपभोक्ता सहायता (Consumers' Subsidies) को अपनाया चाहिए।

सस्ती मुद्रा नीति से कम ब्याज दर पर ऋण प्रदान करने देश का तीव्र औद्योगीकरण किया जा सकता है। जब अधिक उद्योग खोले जाएंगे तो इससे रोजगार के अवसरों में वृद्धि होने से बेरोजगारी दूर होगी।

सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रमों के अंतर्गत बिजली, ग्रामीण विद्युतीकरण, सड़कों व नहरों का निर्माण आदि घाटे हैं। इससे भी रोजगार अधिक मिलता है। लाना की ऋण शक्ति बढ़ने से प्रभावपूर्ण माँग में वृद्धि होती है और बेरोजगारी दूर करने में सहयोग प्राप्त होता है।

हमारे देश में श्रमिकों का सहायता देना बौद्धिक नहीं है क्योंकि हमारे देश में समस्या प्रभावपूर्ण माँग में वृद्धि करना न होकर उत्पादन में वृद्धि करना है। यहाँ पर पूरक साधनों की कमी को पूरा करने श्रमिकों को रोजगार प्रदान करना प्रमुख समस्या है।

ग्रामीण क्षेत्र में जहाँ श्रमिकों का शोषण होता है तथा कृषि क्षेत्र में छद्म हुई बेरोजगारी पाई जाती है इस समस्या का समाधान ग्रामीण क्षेत्र से श्रमिकों का स्थानांतरण ग्रहरी क्षेत्र की ओर करना होगा।

भारत में मानव शक्ति नियोजन (Man Power Planning in India)

देश का तीव्र गति में आर्थिक विकास करने के लिए प्रत्येक राष्ट्र में आर्थिक नियोजन का महारा किया गया है। हमारे देश में भी स्वतंत्रता के पश्चात् आर्थिक नियोजन अपनाया गया है। प्रत्येक योजना में मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग कर उनको पूर्ण रोजगार प्रदान करने का बीड़ा उठाया जाता रहा है। बेरोजगारी को समाप्त करने हेतु पंचवर्षीय योजनाओं में अनेक महत्त्वपूर्ण कदम उठाए गए हैं, जिनका विवरण निम्न प्रकार है—

(1) प्रथम पंचवर्षीय योजना (First Five Years Plan)

इस योजना में बेरोजगारी की समस्या पर गम्भीरता से विचार नहीं किया गया। हमारे देश में इस योजना में यह सोचा गया कि बेरोजगारी की समस्या न होकर पर्यटन रोजगार की समस्या है। इस योजना में इस समस्या को दूर करने के लिए निर्माणकारी कार्यों (Construction Activities) में अधिक रोजगार के अवसरों का सृजन करने हेतु निवेश की दर में वृद्धि करने पर और महत्त्वपूर्ण क्षेत्रों में पूँजी

निर्माण पर जोर दिया गया। रोजगार के अवसरों में वृद्धि करने हेतु योजना का प्रकार 2,068 करोड़ रुपये से बढ़ाकर 2,378 करोड़ रुपये कर दिया गया। 1935 में योजना आयोग द्वारा शिक्षित बेरोजगारी समाप्त करने हेतु विशेष शिक्षा विस्तार कार्यक्रम (Special Education Expansion Programme) शुरू किया गया। बेरोजगारी समाप्त करने हेतु योजना आयोग ने 11 सूत्री कार्यक्रम प्रस्तुत किया, जो इस प्रकार था—

- (1) छोटे पैमाने के उद्योग स्थापित करने हेतु सहायता,
- (2) मानव-शक्ति के अभाव वाले क्षेत्रों में प्रशिक्षण सुविधाएँ प्रदान करना;
- (3) छोटे और कुटीर उद्योगों को प्रोत्साहन देने हेतु राज्य और स्थानीय सरकारों द्वारा उनसे सखीद,
- (4) शहरों में प्रौढ़ शिक्षा केन्द्र खोलना और ग्रामीण क्षेत्रों में एक ग्राम्यापक पाठशाळा खोलना;
- (5) राष्ट्रीय विस्तार सेवा की स्थापना,
- (6) सड़क यातायात का विकास,
- (7) गन्दी बस्तियों का उन्मूलन और अल्प आय वाले हेतु कम लागत की आवास योजना;
- (8) निजी भवन निर्माण क्रियाओं को प्रोत्साहन,
- (9) शरणार्थियों को बसाने का कार्यक्रम,
- (10) निजी पूँजी से चलाए जाने वाली शक्ति योजनाओं के विकास को प्रोत्साहन; एवं
- (11) प्रशिक्षण कोष खोलना।

इन सभी उपायों का उद्देश्य बेरोजगार व्यक्तियों को रोजगार प्रदान करना था। योजनाकाल में बढ़ती हुई श्रम-शक्ति की तुलना में रोजगार के अवसरों की नहीं बढ़ाया जा सका और बेकारी घटने के बजाय बढ़ी। इस योजनाकाल में 75 लाख व्यक्तियों को काम दिलाने का लक्ष्य रखा गया था किन्तु इस अवधि में केवल 54 लाख व्यक्तियों को ही रोजगार दिया जा सका।

(2) दूसरी पंचवर्षीय योजना

(Second Five Year Plan)

प्रथम योजना के अन्त में 53 लाख लोग बेकार थे तथा दूसरी योजना में 100 लाख लोग बेकार होने का अनुमान लगाया गया था। इस समस्या के हल हेतु तीव्र गति से बढ़ती जनसंख्या पर नियन्त्रण लगाना आवश्यक समझा गया। इस योजनाकाल में लगभग 153 लाख लोगों को रोजगार देने की समस्या थी और अर्द्ध रोजगार की समस्या अलग थी। अतः योजना में पूर्ण रोजगार प्रदान करना असम्भव माना गया। इस समस्या के हल हेतु दीर्घकालीन प्रयासों की आवश्यकता महसूस की गई। दूसरी योजना की अवधि में लगभग 96 लाख लोगों—16 लाख कृषि में और 80 लाख मैन-वृष्टि में—को रोजगार दिलाने का लक्ष्य रखा गया।

सेविन योजना के अन्त में 90 लाख लोग बेकार रहे तथा अर्द्ध-रोजगार वालों की संख्या 150 से 180 लाख के बीच थी। योजनाकाल में शिक्षित बेरोजगारों (20 लाख) को भी रोजगार प्रदान करने हेतु उद्योग, सहकारी समितियों और पातायात आदि में योजनापूर्व खालू की गई।

दूसरी योजना रोजगार प्रदान करने वाली योजना नहीं जा सकती है क्योंकि रोजगार व व्यवसरों में वृद्धि करना हमने उद्देश्यों में एक था।

योजना के अन्त में बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या योजना के प्रारम्भिक बेरोजगारों से अधिक थी।

(3) तीसरी पंचवर्षीय योजना (Third Five Year Plan)

योजनाकाल में 170 लाख व्यक्ति बेरोजगार होने का अनुमान लगाया गया तथा योजना के शुरू में 90 लाख लोग पहले ही बेरोजगार थे। अन्त तीसरी योजनाकाल में कुल बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या 260 लाख घटती गई। इस योजनाकाल में 140 लाख लोगों को रोजगार देने की व्यवस्था की गई। बेरोजगारी की समस्या को तीन दिशाओं के रूप में देखा गया—

1. यह प्रयत्न किया जाए कि अब अधिक से अधिक लोगों को रोजगार का लाभ प्राप्त हो।

2. ग्रामीण औद्योगीकरण का एक विस्तृत कार्यक्रम चलाया जाए। इसमें ग्रामीण विद्युतीकरण, ग्रामीण उद्योग सम्पत्ति का विकास ग्रामीण उद्योगों को प्रोत्साहन और मानव शक्ति को प्रभावपूर्ण रोजगार प्रदान करता आदि कार्यक्रम शामिल किए जाएँ।

3. छोटे उद्योगों द्वारा रोजगार व्यवसरों में वृद्धि करने के अनिश्चित ग्रामीण निर्माण कार्यक्रम (Rural Works Programme) चलाने पर भी जोर दिया जाए जिससे 100 दिन (एक वर्ष में) कार्य 25 मिलियन लोगों को दिया जा सके।

इन प्रयत्नों के बावजूद भी योजनाकाल में सभी व्यक्तियों को रोजगार नहीं दिया जा सका। योजना के अन्त में 90 लाख से 100 लाख व्यक्ति तक बेरोजगार रहे। अनुमानित रोजगार वाले लोगों की संख्या लगभग 160 लाख थी।

(4) तीन वार्षिक योजनाएँ

(Three Annual Plans, 1966-69)

वार्षिक कठिनाइयों के कारण पंचवर्षीय योजना के स्थान पर तीन वर्ष तक वार्षिक योजनाएँ चलाई गईं। इनमें बेरोजगारी को दूर करने के प्रयास किए गए। लेकिन बेरोजगारी भी समस्या का समाधान न हो सका।

(5) चौथी पंचवर्षीय योजना

(Fourth Five Year Plan)

इस योजना में भी रोजगार के व्यवसरों में वृद्धि करने पर जोर दिया गया। विभिन्न योजना कार्यक्रमों में रोजगार बढ़ाने का प्रयास किया गया। अम-महान

(Labour Intensive Industries) पर जोर दिया गया जिससे बढ़ती हुई श्रम-शक्ति को रोजगार दिया जा सके। ग्रामीण क्षेत्रों में विद्युतीकरण, लघु एवं कुटीर उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य एवं परिवार नियोजन जैसी सेवाओं में रोजगार के अवसर बढ़ाने का प्रयास किया गया। योजना काल में गैर-कृषि क्षेत्र में 140 लाख और कृषि क्षेत्र में 50 लाख व्यक्तियों को रोजगार प्रदान करने का प्रावधान था।

लघु उद्योगों के विकास आयुक्त श्री ने एल नजप्पा के अनुसार भारत सरकार ने बेरोजगार इन्जीनियरों को छोटे उद्योगों की स्थापना करने हेतु सहायता देने के लिए एक योजना तैयार की। इस योजना को कार्यान्वित करने हेतु प्रत्येक राज्य को लगभग 30 लाख रुपये दिए जाने थे। प्रत्येक राज्य में 200 इन्जीनियरों को 3 माह का प्रशिक्षण दिया जाना था। प्रशिक्षण काल में ग्रेजुएट व डिप्लोमाधारी इन्जीनियरों को क्रमशः 250 रुपये और 150 रुपये मासिक देने की व्यवस्था थी। इस योजना का उद्देश्य औद्योगिक प्रवर्धन के विभिन्न पहलुओं का नवयुवक इन्जीनियरों को प्रशिक्षण देना था।

फिर भी इस योजना काल में सभी श्रमिकों को रोजगार नहीं दिया जा सका और योजना के अन्त में योजना के प्रारम्भ से अधिक बेरोजगारी रही।

(6) पाँचवी पंचवर्षीय योजना

(Fifth Five Year Plan)

यह योजना 1 अप्रैल, 1974 से शुरू की गई। इस योजना में गरीबी को दूर करने हेतु रोजगारों के अवसरों में वृद्धि करने पर जोर दिया गया जिससे बड़े पैमाने पर विद्यमान बेरोजगारी को समाप्त किया जा सके।

पाँचवी योजना के संशोधित प्रारूप में यह अनुमान लगाया गया कि योजना-वधि में कृषि क्षेत्र के अन्तर्गत श्रम-बल की संख्या में 162 लाख और छठी योजना में 189 लाख की वृद्धि होगी। यह कहा गया कि राष्ट्रीय प्रतिद्वन्द्व सर्वेक्षण के 27वें दौर द्वारा अनुमोदित श्रमबल की दर में 5 से 14 वर्षों के बच्चों को शामिल कर लिए जाने पर और सर्वेक्षण के लिए उपयोग में आए गए विविध परिक्ल्प के कारण यह दर बढ़ जाएगी। फिर भी रा. प्र. स. के परिक्ल्पों पर आधारित अनुमानों के अनुसार पाँचवी पंचवर्षीय योजनावधि में श्रमबल की संख्या में वृद्धि लगभग 182.6 लाख से 189.6 लाख तक होगी और छठी योजना में 195.7 लाख से 203.9 लाख तक होगी। जैसी भारत की अर्थ व्यवस्था है, ऐसी अर्थ-व्यवस्था में श्रमबल की पूर्ति के अनुमान अस्थिर रहते हैं।

पाँचवी पंचवर्षीय योजना को जनता पार्टी की सरकार ने प्रारम्भ से एक वर्ष पूर्व समाप्त करके भावर्ती योजना प्रणाली के रूप में पंचवर्षीय योजना लागू कर दी, किन्तु दो वार्षिकी योजनाएँ पूरी होने के बाद ही सत्ता परिवर्तन के फलस्वरूप जनवरी, 1980 में श्रीमती गांधी पुनः मतारूढ हुईं और भावर्ती योजना प्रणाली को समाप्त कर पुरानी योजना प्रणाली को पुनः अपनाते हुए 1 अप्रैल,

1980 से छठी पंचवर्षीय योजना (1980-85) लागू की। इस प्रकार जनता सरकार द्वारा चालू की गई छठी योजना जारी नहीं रह सकी, पाँचवीं योजना और छठी योजना (1980-85) के बीच के वर्षों की योजना को वार्षिक योजनाओं मान लिया गया।

(7) छठा योजना (1980-85)

छठी पंचवर्षीय योजना (1980-85) में जनशक्ति नियोजन के मध्यम से जो उद्देश्य, कार्यक्रमों की श्रृंखलाएँ गई उनका विस्तार से वर्णन हम निम्नलिखित प्रत्यक्ष में 'रोजगार' के संदर्भ में कर चुके हैं। यहाँ इतना ही लिखना पर्याप्त है कि छठी योजना में जनशक्ति की समस्या पर पर्याप्त ध्यान दिया गया। इसमें बहुत गरीबों को न काम पर लाने के लिए तथा ग्रामीण कारीगर और भूमिहीन मजदूरों के लिए हाथपट्टा, इस्त्रकता, रोजगार उद्योग तथा अन्य क्षेत्रों के विकास की योजना हमने लिए अच्छे साल की सफलता, डिजाइन तैयार करने, ट्रेनिंग बढ़ाने, शिक्षा तथा नियमित के लिए उत्पादन पर विशेष ध्यान दिया गया। इन्हीं एक ग्रामीण विकास में राष्ट्रीय बैंक की सुविधा, ग्रामीण कारीगरों को दी गई। छठी योजना में प्रमुख उद्देश्यों में से एक उद्देश्य यह भी रखा गया कि देश में बेरोजगारों की संख्या में कमी लाई जाए।

(8) सातवीं योजना (1985-90)

भारत में योजना प्रक्रिया में सोपान पार करके सातवें चरण में प्रवेश कर गई है। सातवीं योजना में रोजगार का विस्तार को बुनियादी प्राथमिकता प्रदान किया गया है और सभी नीतियों और कार्यक्रम इसी तथ्य के अनुरूप तैयार किए गए हैं। विशेष महत्त्व की बात यह है कि रोजगार के अवसरों में वृद्धि रोजगार की आवश्यकता वाले लोगों की संख्या में वृद्धि की तुलना में अधिक होगी। प्रधान मंत्री ने घोषणा की कि देश की योजना प्रक्रिया के इतिहास में यह स्थिति पहली बार आगामी कि रोजगार जुटान के वर्तमान प्रमुख तथ्य को तो प्राप्त किया हो जाएगा, साथ ही निम्नलिखित वर्षों में तथ्य का जितना हिरासा प्राप्त होत से रह गया था, उस भी पूरा करने के प्रयास किए जाएंगे। इसका सीधा अर्थ है कि सातवीं योजना अवधि में निर्धारित तथ्य से अधिक रोजगार के अवसर जुटाने होंगे। रोजगार के अवसरों में चार प्रतिशत की वार्षिक वृद्धि का लक्ष्य है। जबकि रोजगार वाले वाला की संख्या प्रतिवर्ष 26 प्रतिशत की दर से बढ़ने का अनुमान है। योजना अवधि में 4 करोड़ लोगों के लिए रोजगार की व्यवस्था की जाएगी, जबकि रोजगार की आवश्यकता का जितना भी संख्या 3 करोड़ 90 लाख रहेगी।

इस छोटे उद्योग के विस्तार के पलायन रोजगार जुटाने के वर्तमान कार्यक्रमों की जारी रखने का और उनका कार्य क्षेत्र बढ़ाने का भी योजना में महत्व व्यक्त किया गया है। राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम तथा ग्रामीण भूमिहीन

रोजगार गारण्टी कार्यक्रमों में शामिल इलाकों में दो अरब 40 करोड़ वर्ग दिवसों के रोजगार की व्यवस्था की जा सकती है। योजना में शहरी में गरीबी दूर करने के उद्देश्य से भी रोजगार उपलब्ध कराने की बहुमुखी योजनाएँ बनाने की बात कही गई है। दूधि क्षेत्र में रोजगार वृद्धि की कार्रवाई दर 3.5 प्रतिशत तथा अन्य क्षेत्रों में 4.5 प्रतिशत आँकी गई है। रोजगार जुटाने के लिए केन्द्र प्रायोजित कार्यक्रमों पर विचार करने के लिए एक समिति बनाई जाएगी। यदि इस समिति की सिफारिशें स्वीकार कर ली गईं तो सातवीं योजना में आवश्यक संगोपन किए जाएंगे।

भारत में शिक्षा-प्रशिक्षण

मानव-शक्ति के समुचित उपयोग के लिए शिक्षण प्रतिष्ठान कार्यक्रमों का विशेष महत्व है। भारत में युवाओं को किशोरावस्था में ही आजीविका के लिए तैयार करने के उद्देश्य से रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय ने विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रारम्भ किया है। जहाँ तक सम्भव होता है, ये कार्यक्रम राष्ट्रीय ढाँचे के भीतर एवं विदेशी सहयोग से भी तैयार होते हैं। देश में इस समय जो विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जा रहे हैं उनके सम्बन्ध में भारत सरकार के वार्षिक सन्दर्भ ग्रन्थ 'भारत 1985' का विवरण इस प्रकार है—

प्रशिक्षण

युवाओं को किशोरावस्था में ही आजीविका के लिए तैयार करने के उद्देश्य से रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय ने विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू किए हैं। जहाँ तक सम्भव होता है, ये कार्यक्रम राष्ट्र के अन्तर्गत रखे जाते हैं और विदेशी सहयोग से भी पूरे किए जाते हैं।

कारीगरों का प्रशिक्षण

15 से 26 साल की उम्र वाले युवक-युवतियों को 38 इंजीनियरी और 27 गैर इंजीनियरी धन्यों में प्रशिक्षण देने के लिए समूचे देश में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान खोले गए हैं। इस समय 1268 संस्थाएँ जिनमें कुल 240 लाख सीटें हैं, देश में कारीगरों का प्रशिक्षण दे रहे हैं। इंजीनियरी धन्यों के लिए ट्रेनिंग काल 6 माह से 2 वर्ष का है, परन्तु सभी गैर इंजीनियरी धन्यों के लिए ट्रेनिंग काल 1 वर्ष है अधिकतर धन्यों में प्रवेश के लिए प्रतियोगिता योग्यता 8वीं या मैट्रिकुलेशन से 2 वर्ष कम या इसके बराबर है। 65 धन्यों को छोड़कर राज्य सरकारों तथा केन्द्र शासित प्रदेशों ने अपने क्षेत्रों में आवश्यकतानुसार अनिश्चित धन्यों के प्रशिक्षण शामिल कर लिए।

कारीगरों का प्रशिक्षण पाने वालों की कार्यक्षमता में वृद्धि के लिए डी० जी० ई० टी०, इंजीनियरी धन्यों के लिए प्रशिक्षण पाने वाले कारीगरों के चुनाव के लिए अभिवृत्ति परीक्षा का आयोजन करता है। यह परीक्षा विभिन्न क्षेत्रों के उद्योगों में भी लागू कर दी गई है ताकि एप्रेन्टिस अधिनियम, 1961 के अधीन उपयुक्त उम्मीदवार को एप्रेन्टिस नियुक्त किया जा सके।

यह प्रशिक्षण विशेषज्ञों की समिति की सिफारिशों के अनुरूप दिया जा रहा है। इसका उद्देश्य कारीगरों को दिए जाने वाले प्रशिक्षण कार्यक्रम को पुनः संयोजित करना है। इस कार्यक्रम में पहले कारीगरों को व्यापक आधार वाले प्राथमिक प्रशिक्षण और बाद में आदर्श प्रशिक्षण देने की व्यवस्था है। 1981-82 में चार आदर्श औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों—हृदयानी (उत्तर प्रदेश), बालीकट (केरल), जोधपुर (राजस्थान) और चौदवार (उड़ीसा)—की स्थापना की जा चुकी है।

निरपेक्षता का प्रशिक्षण

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थाओं के लिए बलकत्ता, बानपुर, डम्बर, मद्रास, लुधियाना तथा हैदराबाद के 6 केन्द्रीय संस्थानों में मिलान प्रशिक्षणों को प्रशिक्षित किया जाता है। इन छः संस्थानों में से एक मद्रास स्थित संस्थान को छोड़कर सन् 1982 के दौरान अन्य पाँचों को एडवांस्ड प्रशिक्षण संस्थान के रूप में पदोन्नत कर दिया गया है। ये 6 संस्थान, जिनकी सामान्य, 1112 प्रशिक्षणार्थी लेने की है, विभिन्न कामों का प्रशिक्षण देते हैं। उम्मीद संस्थान में रासायनिक वर्ग के व्यापारों में और हैदराबाद संस्थान में होटल और मान-वान सम्बन्धी मामलों में प्रशिक्षणों को ट्रेनिंग देने के लिए लुधियाना जुड़ा हो गई है तथा बालकत्ता और लुधियाना के संस्थानों में प्रमण: छाई और मैनीमाली के वर्गों से सम्बन्धित प्रशिक्षण की लुधियाना की व्यवस्था की जा रही है। प्रत्येक केन्द्रीय संस्थान से एक आदर्श प्रशिक्षण साधन सम्बद्ध है जिनमें प्रशिक्षणार्थियों को व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाता है।

उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना

फरवरी 1977 में उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना नामक एक परियोजना बर्ड प्रचार के उन उच्च तथा परिष्कृत कौशलों का प्रशिक्षण देने के लिए बनायी गई है जिनका प्रशिक्षण अन्य व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के अन्तर्गत नहीं दिया जाता। यह योजना डम्बर, बलकत्ता, हैदराबाद बानपुर, मद्रास तथा लुधियाना में स्थित छः उच्च प्रशिक्षण संस्थानों और 15 राज्य सरकारों के अधीन चले हुए 16 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में चलवाई गई है। प्रापुनिकीकरण करने के उक्त योजना के अन्तर्गत विभिन्न उच्च पाठ्यक्रम बनाए जा रहे हैं। पूरे देश के लिए मद्रास का उच्च प्रशिक्षण संस्थान शीर्ष संस्था का काम करता है और अन्य पाँच उच्च प्रशिक्षण संस्थान (जो पहले केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थान कहलाते थे) अहाँ यह प्रणाली लागू की गई, प्रादेशिक संस्थाओं के रूप में काम करते हैं।

इन्फेक्टुनिटी और प्रक्रिया सम्बन्धी उपकरणों का प्रशिक्षण देने के लिए 1974 में हैदराबाद में एक उच्च प्रशिक्षण संस्थान स्थापित किया गया। इसमें परेलू, औद्योगिक, बिस्किता सम्बन्धी, इन्फेक्टुनिटी तथा प्रक्रिया उपकरणों के क्षेत्र में उच्च प्रशिक्षण दिया जाता है। इन्फेक्टुनिटी व प्रक्रिया सम्बन्धी उपकरणों के लिए दिसम्बर 1981 में देहरादून (उत्तर प्रदेश) में एक अन्य परिसर की स्थापना हो गई है।

फोरमैनो को प्रशिक्षण/सुपरवाइजरो को प्रशिक्षण

फोरमैनो को प्रशिक्षित करने के लिए एक मध्यम की स्थापना ब्रगलूर में 1971 में की गई थी। यह इस समय काम कर रहे छात्र फोरमैनो और सुपरवाइजरो को तथा भविष्य में ऐसे पद पर कार्य करने वाले व्यक्तियों को तकनीकी एवं अनुभव क्षमता का और उद्योगों से आए श्रमिकों को उच्च तकनीकी हुनरों का प्रशिक्षण देता है। दस फोरमैनो की बढ़ती मांग को पूरा करने के लिए केन्द्रीय सरकार ने सन् 1982 में जमदेशपुर में द्वितीय फोरमैन प्रशिक्षण संस्थान की स्थापना की।

प्रशिक्षु प्रशिक्षण योजना

प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत मालिकों के लिए छास-खास उद्योग में प्रशिक्षु का लगाना अनिवार्य है। यह आधारभूत प्रशिक्षण होता है जिसके साथ-साथ केन्द्रीय प्रशिक्षु परिषद् के परामर्श पर सरकार द्वारा निर्धारित प्रशिक्षण मानदण्डों के अनुसार ठीक काम के बारे में या व्यवस्था के बारे में प्रशिक्षण दिया जाता है। अब तक इस अधिनियम के अन्तर्गत 217 वर्षों के उद्योगों तथा 138 घण्टों को (3 घण्टों को छोड़कर) शामिल किया जाता है। 1973 के प्रशिक्षु (सशोधन) अधिनियम के अन्तर्गत अनुसूचित जातियों/अनुजातियों के उम्मीदवारों के लिए स्थान सुरक्षित करने और इजीनियरी के स्नातकों तथा डिप्लोमाधारियों के लिए रोजगार बढ़ाने की व्यवस्था है।

यह अधिनियम लगभग 13,375 संस्थानों में लागू है। मार्च, 1985 के अन्त तक विभिन्न प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों के अन्तर्गत लगभग 1.34 लाख प्रशिक्षु प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे थे। मार्च, 1985 के अन्त तक अभियांत्रिक प्रौद्योगिकी से सम्बन्धित विषयों पर लगभग 71 प्रकार के ऐसे क्षेत्र तैयार किए गए थे जिनमें लगभग 12,789 स्नातक तथा डिप्लोमाधारी प्रशिक्षु प्रशिक्षण ले रहे थे।

प्रौद्योगिक कामगारों के लिए अंशकालिक प्रशिक्षण

जो लोग उद्योग में बिना किसी नियमित प्रशिक्षण के प्रवेश करते हैं उनके लिए मध्याकालीन कक्षाएँ आयोजित की गई हैं। इस पाठ्यक्रम में वे प्रौद्योगिक श्रमिक, उनकी उम्र चाहे कुछ भी हो, प्रवेश पा सकते हैं जिन्हें किसी विशेष घण्टे में दो वर्ष का काम करने का अनुभव प्राप्त है और जिनका नाम उनके मालिक भिजवाते हैं। प्रशिक्षण की अवधि दो वर्षों की है। केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास तथा 48 प्रौद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों और पाँच ए टी आई. में ये पाठ्यक्रम चलाए जाते हैं।

व्यावसायिक प्रशिक्षण अनुसंधान

देशी प्रशिक्षण विधियों के विकास के लिए 1970 में मे कलकत्ता में केन्द्रीय कर्मचारी प्रशिक्षण तथा अनुसंधान संस्थान स्थापित किया गया। संस्थान में केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों के अधिकारियों तथा कर्मचारियों एवं उद्योगों से आए लोगों के लिए (जिनके नियन्त्रण, निदेशन और संचालन में प्रशिक्षण कार्यक्रम चलते हैं)

प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जाते हैं। इनमें प्रस्तावित यह धन्यो और प्रशिक्षण विधियों सम्बन्धी अनुसंधान की व्यवस्था करता है, प्रशिक्षण सहायता माधमी तैयार करना है और उद्योगों को औद्योगिक प्रशिक्षण विधियों में परामर्श देना है।

स्त्रियाँ के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम

केन्द्रीय महिला प्रशिक्षण संस्थान, नई दिल्ली को राष्ट्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान में बदल दिया गया है। संस्थान अपने यहाँ महिलाओं के लिए विभिन्न व्यवसायों में प्रशिक्षक प्रशिक्षण, मूल प्रशिक्षण तथा उच्चतर प्रशिक्षण देना है। बम्बई, बंगलूर तथा निरुमलपुरम में महिलाओं के लिए तीन क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान कार्य कर रहे हैं।

श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट : 1985-86 के अनुसार श्रमिकों की शिक्षा और उनके प्रशिक्षण को कुछ प्रमुख योजनाएँ और कार्यक्रम

केन्द्रीय रोजगार सेवा अनुसंधान और प्रशिक्षण संस्थान (सरटक) रोजगार सेवा और नौकरी चाहने वाले व्यक्तियों और भाता-विता के लिए उपयोगी मानवीय सम्बन्धी साहित्य प्रकाशित करने के विभिन्न कार्यक्रमों के सम्बन्धित मामलों पर अनुसंधान के लिए रोजगार सेवा के अधिकारियों को प्रशिक्षित करने के लिए उत्तरदायी है। इसके अनिरुक्त रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा जनशक्ति के विभिन्न पहलुओं के सम्बन्ध में सर्वेक्षण और अध्ययन निवर्तित आधार पर किए जाते हैं। सर्वेक्षणों और अध्ययनों सम्बन्धी एक तकनीकी समिति द्वारा दो जी.ई. एच. टी. और सर्टेन के अनुसंधान और सर्वेक्षण सम्बन्धी प्रस्तावों की तकनीकी, वित्तीय और गणनात्मक दृष्टिकोण से जाँच की जाती है और चल रही अनुसंधान परियोजनाओं का प्रबंध भी किया जाता है। सरटक ने विभिन्न तकनीकी सहायता कार्यक्रमों के अन्तर्गत राज्य/संघ-शासित क्षेत्रों द्वारा प्रतिनियुक्त रोजगार अधिकारियों तथा विकासशील देशों द्वारा भेजे गए प्रशिक्षणार्थियों को व्यावसायिक प्रशिक्षण देने सम्बन्धी अपने कार्यक्रम को जारी रखा। वर्ष 1986 के दौरान रोजगार सेवा के विभिन्न क्षेत्रों में राज्य/संघ-शासित क्षेत्रों के 222 अधिकारियों के लिए सरटक के प्रशिक्षण प्रभाग द्वारा 15 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम (सैमीनार) कार्यक्रमों को आयोजित की गई। इसके अनिरुक्त सरटक ने घाउट सविन ट्रेनिंग स्क्रीम के अन्तर्गत रोजगार सेवा के 43 अधिकारियों को उनके कार्य से सम्बद्ध क्षेत्रों में विशेष प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए अन्य संस्थाओं में प्रतिनियुक्त किया। संस्थान अपने क्षेत्राधिकार के अन्तर्गत अन्य विकासशील देशों को प्रशिक्षण सुविधाएँ प्रदान करता रहा। 1986 के दौरान 4 अधिकारी वेतन, एक अधिकारी श्रीलंका और दो अधिकारी मालदीव को भेजे गये जिससे विकासशील देशों के क्षेत्र में प्रशिक्षण प्राप्त किया। वर्ष 1987 के लिए एक प्रशिक्षण चैन्सेलर तैयार किया गया और सभी राज्य सरकारों को परिचालित किया गया।

शिल्पकार प्रशिक्षण योजना

शिल्पकार प्रशिक्षण योजना नामक एक राष्ट्रीय योजना वर्ष 1950 में देश में प्रौद्योगिकीय विमान और औद्योगिक प्रगति के लिए तदनोकी जनशक्ति की बढ़ती हुई मांग को पूरा करने के लिए विभिन्न व्यावसायिक व्यवसायों में प्रतिस्तर देने हेतु शुरू की गई थी। इस योजना का उद्देश्य विभिन्न व्यवसायों में कुशल कामगारों के नियमित प्रवाह को सुनिश्चित करना, निपुण कामगारों को नियमित प्रशिक्षण देकर औद्योगिक उत्पादन में गुरुवत्ता और माना बढ़ाना और निम्न युवाओं में बेरोजगारी दम करने के लिए उन्हें उपयुक्त औद्योगिक रोजगार के लिए तैयार करना है।

केन्द्रीय सरकार का धन मन्त्रालय इस योजना के अन्तर्गत प्रशिक्षण देने के लिए एक राष्ट्रीय नीति तैयार करता है और प्रशिक्षण के लिए पाठ्यचर्या और विभिन्न मानकी तथा मानदण्डों का निर्धारण करता है। राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण परिपद (एन. सी. बी. टी.) जो एक एक्स गैर-नॉर्विषिक सलाहकार निकाय है सरकार को इस मामले में सलाह देती है। केन्द्रीय धनमन्त्री इस परिपद के अध्यक्ष हैं। इस योजना के अन्तर्गत देश के विभिन्न राज्यों/संघ-शासित क्षेत्रों के औद्योगिक क्षेत्रों में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों (राज्य सरकार तथा प्राइवेट) में 38 इंजीनियरी तथा 26 गैर-इंजीनियरी व्यवसायों के अनुसार छ माह से दो वर्ष तक होती है और प्रवेश के लिए शैक्षणिक योग्यता 8^{वें} दर्जे से मॅट्रिकुलेशन या समकक्ष होती है। शिल्पकार प्रशिक्षण योजना के अन्तर्गत प्रशिक्षण संस्थानों/केन्द्रों का राज्यवार विभाजन दर्शाया गया है। रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा अखिल भारतीय व्यवसाय परीक्षा आयोजित की जाती है और राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण परिपद की ओर से सफल उम्मीदवारों को राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण-पत्र दिए जाते हैं। यह प्रमाण-पत्र सभी केन्द्रीय/राज्य सरकार की स्थापनाओं में समतल अधीनस्थ पदा पर भर्ती के लिए एक मान्यता प्राप्त योग्यता है। इस योजना के अन्तर्गत सभी संस्थान सम्बन्धित राज्य सरकारों के प्रशासनिक नियन्त्रणाधीन हैं। सरकारी प्रशिक्षण संस्थानों में प्रशिक्षण या तो नि:शुल्क दिया जाता है या मामूली शिक्षा शुल्क लिया जाता है। दर्ज किए प्रशिक्षणाधिकारियों में से 50 प्रतिशत प्रशिक्षणाधिकारियों को प्रति प्रशिक्षणार्थी 40 रुपये प्रतिमाह की दर में वृत्तिवा दी जाती है। प्रशिक्षणाधिकारियों को घनराज के लिए मुफ्त कपड़े, खेलवृद्ध तथा चिकित्सा सुविधाएं और जहां पर होस्टल आवास उपलब्ध होने हैं जैसी रियायतें भी दी जाती हैं। इस योजना के अन्तर्गत अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों को भर्ती के लिए सीटों का आरक्षण करने की व्यवस्था भी है। व्यवसाय नमितिओं के विशेषज्ञ मार्गदर्शन के अन्तर्गत व्यवसायों की पाठ्यचर्या आधिकारिक रूप से सशोधित की जाती है। नई सामने आने वाली परिपूरित प्रौद्योगिकी और तेजी से होने वाले नाना रूपकरण के साथ मेल खाते हुए व्यवसायों जैसे कि रसायन कम्प्यूटर सेवा, इलेक्ट्रॉनिक्स

प्राप्त म प्रमाण प्रदान किया जाता है। टी सी टेक रिवाटोर और बीपीमार प्राप्ति सामान्य प्रिजि उत्पादों के साधना की मरम्मत और रख रखाव के लिए सज्जित तकनीकियों की बढ़ती हुई मांग पूरी करने के लिए टी सी ई एण्ड टी द्वारा अनुसंधान प्रभाग के सौजन्य से रहियो तथा टी सी ध्यनताय और सामान्य इलेक्ट्रॉनिक्स व्यवसाय के भूतपूर्व आई टी आई प्रशिक्षणविधियों के प्रशिक्षण के लिए एक प्रोग्राम प्रारम्भ किया गया। टी सी ई एण्ड टी के उच्च प्रशिक्षण सम्बन्धों में विभिन्न राष्ट्रों/सह भागित देशों के 44 प्रशिक्षण सहयोगों के 56 अनुदेशक प्रशिक्षित किए गए। इलेक्ट्रॉनिक्स विभाग द्वारा इस प्रशिक्षण कार्यक्रम के लिए उपकरण प्रदान किए गए। वर्ष 1986 के दौरान राज्य सरकार/सह भागित क्षेत्र के प्रशासन के सौजन्य से अधिकारी प्रशिक्षण केन्द्रों में छ मास का प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू किया गया।

उद्योगों के विभिन्न गुणवत्ता क्षेत्रों में कुशल जनशक्ति की मांग के कारण औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोगों की सहायता से तेजी से बढ़ोतरी हुई है। छठी पंचवर्षीय योजना के शुरू में केवल 831 औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोग और केन्द्र के जिनकी सीमा की कुल क्षमता 192 लाख थी। इसी योजना अवधि के अन्त में इन सहयोगों की संख्या बढ़कर 1,447 हो गई। 31-12-1986 को यह संख्या और बढ़कर 1,724 हो गई और सीमा की क्षमता 3,10 लाख तक बढ़ गई।

इस तथ्य को मानते हुए कि कुशल कामगारों की गुणवत्ता औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोगों में प्रदान किए जा रहे प्रशिक्षण के स्तर पर सीधे निर्भर करती है इसलिए प्रशिक्षण योजना से सम्बद्ध राज्य निदेशिका को यह सुनिश्चित करने के लिए सलाह दी गई है कि एन सी सी, टी द्वारा निर्धारित मानक सहयोगों के प्रत्यक्ष द्वारा बनाए रखे जाएं। राजवार एवं प्रशिक्षण महाविद्यालय, धर्म मन्त्रालय में सम्बद्ध प्रशिक्षण संस्थानों की है जिससे योजना के अन्तर्गत नए सहयोगों के लिए विभिन्न दिशा निर्देश और एन सी सी टी के साथ सम्बद्ध सहयोगों के बारे में सनेत्र प्रत्यक्ष मार्गें शामिल हैं। सम्बन्धित राज्य निदेशिका के अनुसंधान पर स्याई समिति द्वारा सहयोगों का निरीक्षण किया जाता है और केवल उन्हीं सहयोगों/व्यवसायों को एन सी सी टी के साथ स्याई सम्बन्धन की अनुमति दी जाती है जिन्हें निर्धारित मानकों के अनुरूप पाया जाता है। प्रशिक्षण की गुणवत्ता में सुधार लाने की दृष्टि से धर्म मन्त्रालय ने हाल में केन्द्र द्वारा प्रायोजित एक योजना तैयार की है जिसके अन्तर्गत VIIवीं पंचवर्षीय योजना अवधि में राज्य सरकार के उन औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोगों की वित्तीय सहायता प्रदान की जा रही है जो पुराने और घटित विट्टे उपकरणों की बदलन के लिए 15 वर्षों में पुराने हैं। 10 राज्यों के मुख्य मन्त्रियों के समक्ष के तोगा से आवाद क्षेत्रों में स्थापित नूतन औद्योगिक प्रशिक्षण सहयोगों में सुविधाओं का विस्तार करने की दृष्टि से, 7वीं योजना के दौरान 20 लाख के कुल वित्तीय परिसर्य बायी केन्द्र द्वारा प्रायोजित एक योजना भी शुरू की गई है।

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों और राज्यों के प्रशिक्षणालयों के बीच स्वस्थ प्रतियोगिता की भावना जागृत करने के उद्देश्य से रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा नियमिन रूप से शिल्पकारों के लिए अखिल भारतीय कौशल प्रतियोगिता का आयोजन किया जाता है। अखिल भारतीय स्तर पर सर्वोत्तम शिल्पकारों को मेरिट सर्टिफिकेट और 6000 रु का नकद पुरस्कार दिया जाता है। सर्वोत्तम राज्य को भी मेरिट सर्टिफिकेट और रनिंग शॉल्डर/ट्राफी प्रदान की जाती है।

औद्योगिक कर्मचारियों के लिए अंशकालिक कक्षाएँ

यह योजना श्रम मन्त्रालय द्वारा 1958 में उन औद्योगिक कर्मचारियों के सैद्धांतिक ज्ञान और व्यावहारिक कौशल को अद्यतन तथा अपग्रेड करने की दृष्टि से शुरू की गई थी जिनके पास संस्थानों का कोई क्रमबद्ध औपचारिक प्रशिक्षण नहीं होता और शिल्पकार प्रशिक्षण योजना के अन्तर्गत उन्हें राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण पत्र प्राप्त करने के लिए पात्र बनाया जा सके। इस मन्त्रालय के प्रशिक्षण निदेशालय के अधीन उच्च प्रशिक्षण संस्थानों और केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास में प्रायोजित कर्मचारियों के लिए शाम के समय अंशकालिक कक्षाओं का आयोजन किया जाता है। जो कर्मकार अनुदेशकों को समझने के लिए पर्याप्त रूप से शिक्षित पाए जाते हैं, उन्हें इन पाठ्यक्रमों में भर्ती किया जाता है चाहे उनकी आयु कितनी भी हो। अनेक प्रशिक्षण यूनिटों में व्यवसाय के प्रकारों के आधार पर एक वर्ष से तीन वर्ष की अवधि का प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। पूरा प्रशिक्षण कार्यक्रम तीन-तीन माह के प्रत्येक यूनिट में बाँटा जाता है जिसमें व्यवसाय सम्बन्धी विषय को प्रणामी रूप से शामिल किया जाता है और ट्रेड प्रैक्टिकल, वर्कशॉप समझना और इंजीनियरिंग ड्राइंग जैसे सम्बद्ध अन्य विषयों को समुचित रूप से शामिल किया जाता है। 4 से 12 यूनिटों में विभाजित पूरा पाठ्यक्रम सफलतापूर्वक उत्तीर्ण करने के बाद प्रशिक्षणालयों को एन सी. बी टी के तत्वावधान में आयोजित अखिल भारत व्यवसाय प्रतियोगिता में प्राइवेट उम्मीदवारों के रूप में बैठने की अनुमति दी जाती है और राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण पत्र प्रदान किए जाते हैं जो अर्ध कुशल श्रेणी के तकनीशियनों के अधीनस्थ पदों पर भर्ती के लिए एक अनिवार्य प्रान्त प्रमाण है। इस कार्यक्रम के औद्योगिक कर्मचारियों को मान्यता प्राप्त तकनीकी योग्यता हासिल करने के अलावा पर्याप्त कौशल अर्जित करने में मदद मिलती है। यह प्रशिक्षण योजना कुछ राज्यों/मण्डल शासित क्षेत्रों के चुने हुए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों और डी.जी.ई.टी. के अधीन सी. टी आई./ए टी. आई. में चलाई जा रही है जिनकी सीटों की कुल संख्या 5000 है।

भूतपूर्व सैनिकों का प्रशिक्षण

रक्षा सेवा के उन कामियों के प्रशिक्षण के लिए विशेष कार्यक्रम भी चलाए जा रहे हैं जो सेवा निवृत्त होने वाले हैं या सेवा-निवृत्त हो गए हैं। रक्षा

मन्त्रालय में ही जी धार के सौजन्य ने उनके प्रशिक्षण के लिए ये योजनाएँ कार्यान्वित की जा रही हैं—

(1) प्री-नम पोस्ट रितीज ट्रेनिंग फॉर डिपेंड पर्सनल (पी सी पी धार टी),

(2) 'घात-दी-जॉब ट्रेनिंग स्कीम' फॉर डिपेंड पर्सनल ।

पी सी पी धार टी के अन्तर्गत, समस्त देश में स्थापित विभिन्न औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के मेकानिकल होने वाले सेवा कर्मियों को प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है । इसका उद्देश्य किसी विशेष व्यवसाय के कौशल के साथ सेवा-निवृत्त होने वाले सेवा कर्मियों को सुमजिस्त करना है ताकि उन्हें राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण पत्र के रूप में योग्यता हासिल हो सके । ही जी धार द्वारा उन्हें सेवा निवृत्त होने से पहले प्रशिक्षणाधिकारों के रूप में प्रतिनिधित्व दिया जाता है और समस्त देश में स्थापित औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में इस प्रयोजनार्थ 1,000 सीटें सुरक्षित रखा गई हैं । 'घात-दी जॉब ट्रेनिंग स्कीम' को 1981 में शुरू की गई थी, के अन्तर्गत औद्योगिक उद्यमियों द्वारा 10 अलग अलग व्यवसायों में ही जी धार के परामर्श से निश्चित विशेष पाठ्यचर्चा के आधार पर सेवा निवृत्त कर्मियों के लिए कौशल प्रशिक्षण सम्बन्धी विशेष कार्यक्रम चलाए जाते हैं । प्रशिक्षण की अवधि 9 माह है । सफलतापूर्वक प्रशिक्षण पूरा करने के बाद एन. सी सी टी के तत्वावधान में ही जी ई एण्ड टी थम मन्त्रालय के उच्च प्रशिक्षण संस्थानों द्वारा व्यवसाय परीक्षा आयोजित की जाती है और सफल कर्मियों को विशेष व्यवसाय प्रमाण पत्र प्रदान किए जाते हैं ।

उपयुक्त के अतिरिक्त, प्रत्येक धाई टी धाई में 10 सीटें रक्षा सेवा कर्मियों के बच्चों के लिए प्रारंभित की गई है ।

शिक्षता प्रशिक्षण योजना

(शिक्षा अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत)

किसी देश के औद्योगिक विकास के लिए मानव संपादन का विकास एक महत्वपूर्ण अंग है । औद्योगिक विकास द्वारा माई जा रही सिल प्रोवाइज के बदलते हुए स्वरूप के कारण होने वाली तेजी से यह समस्या और भी अधिक जटिल बन गई है । इसे ध्यान में रखकर शिक्षा अधिनियम, 1961 की इन उद्देश्यों के साथ संरचना की गई थी—

1. उद्योग में शिक्षाओं के प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्यक्रम को विधायित्व करना ताकि वह केन्द्रीय शिक्षता परिषद् द्वारा निर्धारित विहित पाठ्यचर्चा, प्रशिक्षण सम्बन्धी अवधि आदि के अनुरूप हो, और

2. उद्योगों में कुशल कामगारों की जरूरतों को पूरा करने के उद्देश्य में व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए उद्योग में उपलब्ध सुविधाओं का पूर्ण रूप से उपयोग ।

इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रशिक्षण कार्यक्रम 1-1-1963 से वास्तविक रूप से कार्यान्वित किया गया। प्रारम्भ में अधिनियम में व्यवसाय, शिक्षुओं के प्रशिक्षण के लिए परिकल्पना की गई। 1973 में शिक्षु अधिनियम में संशोधन करके इसकी परिधि के अन्दर स्नानक और तकनीशियन शिक्षुओं के रूप में इंजीनियरिंग और प्रौद्योगिकी में रनातक तथा डिप्लोमाधारियों के प्रशिक्षण को लाया गया। तकनीशियन (व्यावसायिक) शिक्षुओं के रूप में 10+2 व्यावसायिक स्ट्रीम से उत्तीर्ण प्रशिक्षणार्थियों के प्रशिक्षण को शिक्षु अधिनियम की परिधि के अन्तर्गत लाने के लिए इसमें पुनः संशोधन किया गया। इस श्रेणी के शिक्षुओं का प्रशिक्षण अपेक्षित नियम अधिसूचित करने के बाद जिसके लिए आवश्यक कार्रवाई शुरू कर दी गई है, शुरू किया जाएगा।

अधिनियम के अनुसार यह जरूरी है कि सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के उद्योगों के नियोजक नियमों के अन्तर्गत निर्धारित निर्दिष्ट व्यवसायों में अनुशाल कामगारों के अलावा कामगारों तथा शिक्षुओं के अनुपात के अनुसार व्यवसाय शिक्षुओं को नियोजित करें। शिक्षुता प्रशिक्षण के लिए अधिवर्तमान सुविधाओं का पता लगाने के लिए, प्रतिष्ठानों में किए गए गहन सर्वेक्षणों के परिणामस्वरूप प्रशिक्षण सम्बन्धी संस्थानों का पता लगाया गया। व्यवसायों की जरूरत के अनुसार व्यवसाय शिक्षुओं के लिए प्रशिक्षण सम्बन्धी अवधि छ माह से चार वर्ष तक है। उद्योग से व्यवसाय में विशेषज्ञों को सम्मिलित कर सम्बन्धित व्यवसाय समितियों द्वारा अलग-अलग व्यवसायों के लिए पाठ्यचर्या तैयार की जाती है। सामान्यतः वर्ष में दो बार अर्थात् फरवरी-मार्च और अगस्त-सितम्बर में शिक्षु नियोजित किए जाते हैं।

केन्द्र सरकार सरकारी प्रतिष्ठानों/विभागों में और सम्बन्धित राज्य सरकारें राज्य के सरकारी विभागों/उपक्रमों और निजी क्षेत्र के प्रतिष्ठानों में व्यवसाय शिक्षुओं के लिए शिक्षुता प्रशिक्षण योजना कार्यान्वित करने के लिए उत्तरदायी हैं। यह योजना श्रम मन्त्रालय के रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा कलकत्ता, बम्बई, मद्रास, कानपुर, फरीदाबाद और हैदराबाद में स्थापित छ क्षेत्रीय शिक्षुता प्रशिक्षण निदेशालयों के सहयोग से केन्द्रीय क्षेत्र में और सम्बन्धित राज्य शिक्षुता सलाहकारों द्वारा सम्बन्धित राज्यों में चलाई जाती है। चार क्षेत्रीय प्रशिक्षण बोर्डों (शिक्षा विभाग, मानव संसाधन विकास मन्त्रालय के अधीन स्वायत्त निकाय) द्वारा स्नातक इंजीनियरों और डिप्लोमाधारों शिक्षुओं के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम कंट्रोल किए जाते हैं। लेकिन शिक्षु अधिनियम के कार्यान्वयन की पूरी जिम्मेदारी श्रम मन्त्रालय में केन्द्रीय शिक्षुता सलाहकार पर है। व्यवसाय शिक्षु

31 दिसम्बर, 1986 को केन्द्र, राज्य और निजी क्षेत्र की स्थापनाओं में प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे शिक्षुओं की संख्या 1,31,486 थी। शिक्षुओं की भर्ती में अनुसूचित जाति/अ. जा., अल्पसंख्यकों, विकलांगों और महिलाओं के साथ

उचित व्यवहार सुनिश्चित करने के बारे में ध्यान रखा गया है। 31-12-86 को प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे 1,31,486 व्यवसाय शिक्षार्थी में से इन श्रेणियों में सम्बन्धित शिक्षार्थी की संख्या अनुसूचित जाति 13,227, अनुसूचित जनजाति 3,441, अल्पसंख्यक 21,223, विधवा 526 और महिलाएँ 3,721 थीं। परंतु इस अभियान के अन्तर्गत 134 निर्दिष्ट व्यवसायों में शिक्षार्थी को प्रतिष्ठान करने के लिए उद्योगों की 217 श्रेणियों को विनिर्दिष्ट किया गया है। इन 134 व्यवसायों की 29 व्यवसाय श्रेणियों जैसे कि मशीन ग्राहक टुकड़ा, फर्निचर, ट्रेडिंग, रेफ्रिजरेटर और वातावरण प्रदूषण आदि में बांटा गया है।

शिक्षार्थी के लिए शैक्षिक योग्यताएँ 5 वीं कक्षा उत्तीर्ण या इसके समकक्ष में होना सैफरी/पी यू सी उत्तीर्ण या इसके समकक्ष तक है। इन व्यवसायों में प्रत्येक व्यवसाय के बारे में निर्दिष्ट व्यवसायों की सूची, प्रशिक्षण की प्रशिक्षण और कुशल अभिकर्ता के अभाव में शिक्षार्थी का अनुपात अनुसूच-IV में दिया गया है।

व्यवसाय और उद्योग की वस्तु है हई प्रोद्योगिकी की सीमा को ध्यान में रखा गया, शिक्षा अभियान, 1961 के अन्तर्गत निर्दिष्ट व्यवसायों के लिए पाठ्यक्रमों की व्यवसाय समितियों द्वारा निरन्तर पुनरीक्षा की जा रही है। 1984-85 और 1985-86 के दौरान प्रमाण 55 और 22 निर्दिष्ट व्यवसायों के लिए पाठ्यक्रमों सम्बन्धित और कार्यक्षेत्र की गई। बाकी निर्दिष्ट व्यवसायों की पाठ्यक्रमों की पुनरीक्षा करने के लिए व्यवसाय समितियों/विशेषज्ञ विचार कर रहे हैं।

सम्बद्ध अनुदेश (आर आर्.)

सभी व्यवसाय शिक्षार्थी को सम्बद्ध अनुदेश बेल्ट प्रशिक्षण सहित समुचित शैक्षणिक ज्ञान से सुसज्जित करने के लिए दिए जाते हैं। सम्बद्ध अनुदेश समुचित गहराई के साथ पर प्रदान किए जाते हैं। तथापि जब कभी आवश्यकता पड़ती है तब ये अनुदेश प्रदान करने के लिए सभी सुविधाएँ देने का सर्वे नियोजक द्वारा बहुत किया जाता है और जिसकी बाद में प्रतिक्रिया की जाती है। सम्बद्ध अनुदेश का सर्व हाल में 12 रुपये 50 पैसे से बढ़ाकर 20 रुपये प्रति माह प्रति शिक्षार्थी सम्बन्धित किया गया है।

व्यवसाय परीक्षा

प्रशिक्षण के समाप्त होने पर शिक्षार्थी की राष्ट्रीय व्यवसायिक प्रशिक्षण परिषद् द्वारा वर्ष में दो बार परीक्षा प्रवेश और गहराई में परीक्षा ली जाती है। सफल शिक्षार्थी को राष्ट्रीय शिक्षा प्रमाण-पत्र प्रदान किए जाते हैं।

शिक्षार्थी के लिए कौशल प्रतियोगिता

शिक्षार्थी में और उन प्रतिष्ठानों के बीच में भी, प्रतियोगिता की भावना, प्रतिपादित करने दृष्टि में 7 निर्दिष्ट व्यवसायों अर्थात् रिक्टर, मशीनार, टर्नर, वेल्डर, मोल्डर, विजली बिस्त्री, मॅन्निंग मोटर वाहन में अत्यंत भारतीय आधार पर कौशल प्रतियोगिता आयोजन की जाती है।

पुरस्कार और योजना

- (i) अखिल भारत प्रतियोगिता में प्रत्येक व्यवसाय के सर्वोत्तम शिक्षु को मेरिट सर्टिफिकेट और 6,000 रुपये का नकद इनाम ।
- (ii) अखिल भारत प्रतियोगिता में सभी व्यवसायों में सर्वोत्तम प्रतिष्ठान को भारत के राष्ट्रपति की ओर से ट्राफी और सम्मान सर्टिफिकेट ।
- (iii) क्षेत्रीय प्रतियोगिता में सभी व्यवसायों में प्रत्येक क्षेत्र में प्रत्येक व्यवसाय के सर्वोत्तम शिक्षु को मेरिट सर्टिफिकेट ।
- (iv) क्षेत्रीय प्रतियोगिता में सभी व्यवसायों में सर्वोत्तम प्रतिष्ठान को मेरिट सर्टिफिकेट ।
- (v) स्थानीय प्रतियोगिता स्तर पर प्रत्येक व्यवसाय में सर्वोत्तम शिक्षु को मेरिट सर्टिफिकेट ।

स्नातक और तकनीशियन शिक्षु

इस अधिनियम के अधीन स्नातक तथा तकनीशियन शिक्षुओं की शिक्षुता प्रशिक्षण सम्बन्धी योजनाओं का प्रशासन शिक्षा विभाग, मानव ससाधन विकास मन्त्रालय (एच आर डी) द्वारा किया जा रहा है। इस अधिनियम के अन्तर्गत इंजीनियरी/प्रौद्योगिकी में स्नातको और डिप्लोमा धारकों के शिक्षुता प्रशिक्षण के लिए इंजीनियरी और प्रौद्योगिकी के 71 विषय निर्दिष्ट किए गए हैं।

वृत्तिका

शिक्षुता प्रशिक्षण अवधि के दौरान प्रत्येक शिक्षु को निम्नलिखित न्यूनतम दर पर छात्रवृत्ति दी जाती है—

- | | |
|---|---------------------|
| (1) व्यवसाय शिक्षु | |
| प्रथम वर्ष | 230 रुपये प्रति माह |
| द्वितीय वर्ष | 260 रुपये प्रति माह |
| तृतीय वर्ष | 300 रुपये प्रति माह |
| चौथा वर्ष | 350 रुपये प्रति माह |
| (2) इंजीनियरी स्नातक | 450 रुपये प्रति माह |
| (सस्यागत प्रशिक्षण के बाद के लिए) | - |
| (3) डिग्री सस्यानों से सेंडविच बोर्स के छात्र | 350 रुपये प्रति माह |
| (4) डिप्लोमाधारी | 320 रुपये प्रति माह |
| (सस्यागत प्रशिक्षण के बाद के लिए) | - |
| (5) डिप्लोमा सस्यानों से सेंडविच बोर्स के छात्र | 250 रुपये प्रति माह |

सभी श्रेणी के शिक्षुओं को दी जाने वाली वृत्तिका की दरें बढ़ाने सम्बन्धी मामला केन्द्रीय शिक्षुता परिषद् ने अनुमोदित कर दिया है और यह भारत सरकार के विचाराधीन है।

चूनि शिक्षा अधिनियम, 1961 लगभग 26 वर्षों से कार्यान्वित किया जा रहा है, इसीलिए इस अधिनियम की व्यापक पैमाने पर पुनरीक्षा करने की जरूरत महसूस की गई है। इस प्रयोजनार्थ ब्रिटिश कार्यदल ने क्षेत्रीय गोष्ठियों के दौरान की गई सिफारिशों और प्रश्नावली के सदस्य में प्राप्त उत्तरों के आधार पर कई सिफारिशों की हैं। केन्द्रीय शिक्षता परिषद् ने 27 नवम्बर, 1986 का हुई अपनी अन्तिम बैठक में ये सिफारिशें अनुमोदित की हैं। गिर्ला अधिनियम में आवश्यक समोधन लाने की दृष्टि से इन सिफारिशों की मांगें जांच की जा रही हैं।

गिरल अनुदेशक प्रशिक्षण

कनकसा, बम्बई, बानपुर, लुधियाना और हैदराबाद में स्थित उच्च प्रशिक्षण संस्थान (जो पहले सी टी आईज थे) और मद्रास में स्थित केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान अनुदेशक प्रशिक्षणाधियों को औद्योगिक कौशल सम्बन्धी तकनीकों के बारे में प्रशिक्षण प्रदान करते हैं, जो बाद में उद्योग के लिए कुशल जन-शक्ति को प्रशिक्षित करते और उपलब्ध कराते हैं।

ये संस्थान एक-वर्षीय पाठ्यक्रमों की श्रुलता बनाते हैं, जो कौशल विकास एवं अध्यापन सम्बन्धी सिद्धांतों दोनों में व्यापक प्रशिक्षण प्रदान करते हैं। पुनर्वर्षी पाठ्यक्रमों का भी आयोजन किया जाता है ताकि अनुदेशकों के ज्ञान और जानकारी को बढ़ाया तथा आधुनिक बनाया जा सके और उद्योग में औद्योगिकीय विकास सम्बन्धी नवीनतम जानकारी से उन्हें अवगत कराया जा सके। ए टी आई, बानपुर और ए टी आई, हैदराबाद में पायलट आधार पर अगस्त, 1983 से गिरल अनुदेशकों के लिए माहसूल प्रकार के प्रशिक्षण को शुरू किया गया और इसका अगस्त, 1984 से सी टी आई, मद्रास में विस्तार किया गया।

समीक्षाधीन अवधि के दौरान, विभिन्न व्यवसायों में उपरिलिखित छः संस्थानों में सीटों की संख्या 1,144 थी। 31-12-1986 को हाजरी रजिस्टर पर 11,625 प्रशिक्षणार्थी दर्ज थे।

कुछ थुने हुए विशेष व्यवसायों में अनुदेशकों के लिए प्रशिक्षण सुविधाएँ जारी रखी गईं जैसे उच्च प्रशिक्षण संस्थान, बम्बई में बुनाई के व्यवसाय में, उच्च प्रशिक्षण संस्थान, हैदराबाद में होटल और कैंटरिंग के व्यवसायों में, उच्च प्रशिक्षण संस्थान, बानपुर में प्रिंटिंग के व्यवसायों में, उच्च प्रशिक्षण संस्थान, लुधियाना में फार्म मेकेनिक के व्यवसायों में उच्च प्रशिक्षण संस्थान, बानपुर कलकत्ता और लुधियाना में मिल राइट के व्यवसायों में तथा उच्च प्रशिक्षण संस्थान, बलकता में प्रशिक्षण मेकडोलॉजी के उच्च पाठ्यक्रमों में।

व्यावसायिक महिला प्रशिक्षण कार्यक्रम

महिलाओं के लिए नाना प्रकार के प्रशिक्षण व्यवहार प्रदान करने की दृष्टि से, सीटा आई, एन एच के सहयोग से मार्च, 1977 में महिलाओं के व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए एक परियोजना शुरू की गई थी। इस परियोजना के अन्तर्गत केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान (महिला), नई दिल्ली का दर्जा बढ़ाकर उसे

राष्ट्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान, दिल्ली के नाम से तददीन किया गया था और बम्बई, बंगलौर और त्रिवेन्द्रम में 3 क्षेत्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान स्थापित किए गए थे। यह संस्थान तीन टायर सिस्टम में प्रशिक्षण सुविधाएं प्रदान करते हैं। नामन अधिक रोजगार की सम्भावना वाले कुछ चुने हुए व्यवसायों में बुनियादी कौशल, उच्च कौशल और अनुदेशक प्रशिक्षण। स्कूल छोड़े हुए प्रशिक्षणार्थी, स्नातकोत्तर और मौजूदा महिला कर्मचारों को शामिल किया जाता है (अनुबन्ध 7)। इन संस्थानों द्वारा गृहस्थियों के लिए यथासम्भव आकाशिक पाठ्यक्रम भी आयोजित किए जाते हैं। दिसम्बर, 1986 के अन्त तक इन संस्थानों द्वारा लगभग 4,911 प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षित किया गया। इन संस्थानों की प्रशिक्षण क्षमता दिसम्बर, 1983 में 537 प्रशिक्षणार्थियों से बढ़ाकर दिसम्बर, 1986 में 684 कर दी गई।

इसके अतिरिक्त, महिलाओं को विभिन्न राज्य सरकारों के प्रशासनिक नियन्त्रणाधीन औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में व्यावसायिक प्रशिक्षण के अवसर भी प्रदान किए जाते हैं। यद्यपि औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में पुरुष और महिलाएं दोनों दाखिल हो सकते हैं, तथापि महिलाओं के लिए अलग औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान यह सुनिश्चित करने के लिए स्थापित किए गए हैं कि ज्यादा से ज्यादा महिलाओं की प्रशिक्षण के अवसर प्राप्त हो सकें। इस समय, महिलाओं के लिए अलग से 104 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान हैं। इन संस्थानों में महिलाओं के लिए कुल सीटों की क्षमता लगभग 1,500 है।

इस कार्यक्रम के अन्तर्गत महिलाओं के लिए प्रशिक्षण सुविधाएं बढ़ाने की दृष्टि से उपर्युक्त योजना सम्बन्धी स्कीम तैयार की गई है जिन्हें 7वीं योजना अवधि के दौरान कार्यान्वित करने के लिए योजना आयोग द्वारा पहले ही अनुमोदित कर दिया गया है। 7वीं पंचवर्षीय योजना अवधि के दौरान 5 और क्षेत्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना करने के अलावा इन योजनाओं में मौजूदा सुविधाओं का विस्तार और कौशल के क्षेत्रों में प्रशिक्षण कार्यक्रमों के मानारूपकरण की परिकल्पना की गई है। इसमें महिलाओं के लिए नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान/विंग स्थापित करने के लिए राज्य सरकारों को दी जाने वाली वित्तीय सहायता के लिए केंद्र द्वारा आयोजित एक योजना भी शामिल है। एन बी टी. आई. आई. दिल्ली के लिए एक भवन मोएदा, उत्तर प्रदेश में बन रहा है और भवन के तैयार होने के बाद इस संस्थान को नए परिसर में शिफ्ट करने का निर्णय लिया गया है।

उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण

उच्च प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास की स्थापना, संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यू. एन डी पी) और अन्तर्राष्ट्रीय धन संगठन (आई. एम. एफो) की सहायता से 1968 में की गई थी जिसका उद्देश्य कार्यक्रम औद्योगिक मजदूरों और तकनीशियनों

के बीगलो को उन्नतिशील और मजदूर बनाने के लिए अल्प-प्रवर्धित उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना था। प्रशिक्षण सीटों की संदेव मापदिर घटती हुई माँग के अनुरूप ये पाठ्यक्रम बहुत लाभदायक सिद्ध हुए। यह स्पति उस समय उत्पन्न हुई जब मद्रास में स्थित यह संस्थान प्रशिक्षण माँग को संरेखा पूरा नहीं कर सका। और देश में प्रतिरिक्त प्रशिक्षण सुविधाएँ सृजित करना आवश्यक हो गया। इस प्रकार समुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यू एन डी पी) और अन्तर्राष्ट्रीय धन संगठन (आई एस पी) के सहयोग से रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के अधीन कार्यक्रम 5 उच्च प्रशिक्षण संस्थान और 15 राज्य सरकारों के अधीन 44 परत 16 खुले हुए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को सामिर करत हुए एवं परियोजना प्रवृधर, 1977 में उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रणाली के रूप में गुरु की गई।

इस प्रणाली के अधीन ये प्रशिक्षण कार्यक्रम माहुर आधार पर बनाए गए हैं ताकि इस श्रमला से एक या इससे अधिक माहूरों का चयन करके एक बर्मावर करने कीजल क्षेत्र में विविष्टता प्राप्त कर सके। इस प्रणाली के अन्तर्गत अनेक उच्च कुशलता प्राप्त क्षेत्रों में 2 से 12 सप्ताह की अवधियों में निश्चित पूर्ण-कालिक पाठ्यक्रम संचालित किए जाते हैं।

दिसम्बर, 1986 के अन्त में ए बी टी एस परियोजना के अन्तर्गत 50,455 औद्योगिक बर्मावरों ने प्रशिक्षण सुविधाओं का लाभ उठाया। 1986 के दौरान परियोजना के अन्तर्गत लगभग 9,800 औद्योगिक बर्मावरों/तकनीशियनों ने प्रशिक्षण सुविधाओं का लाभ उठाया।

डी जी ई एण्ड टी के अधीन 6 उच्च प्रशिक्षण संस्थानों में केवल देशी सहाधनों के साथ नए क्षेत्रों में विस्तार तथा मानास्वरण का दूसरा चरण गुरु किया गया। इस कार्यक्रम के चरण-1 के अन्तर्गत सामिर 22 केन्द्रों के प्रतिरिक्त, कुछ राज्यों में 25 नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में उच्च पाठ्यक्रम गुरु किए हैं।
इलेक्ट्रॉनिक्स एण्ड प्रोसेस इस्ट्रूमेण्टेशन सम्बन्धी उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम

हैदराबाद और देहरादून में स्थापित दो इलेक्ट्रॉनिक्स एवं प्रोसेस इस्ट्रूमेण्टेशन संस्थानों में उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाने हैं।

हैदराबाद में इलेक्ट्रॉनिक्स एण्ड प्रोसेस इस्ट्रूमेण्टेशन सम्बन्धी उच्च प्रशिक्षण संस्थान, स्वीडिश अन्तर्राष्ट्रीय विकास प्राधिकरण (सीडा) की सहायता से स्थापित किया गया था, अन्तर्राष्ट्रीय धन संगठन इस परियोजना योजना के लिए बर्मावारी एजेंसी है। इस संस्थान के मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

(1) उद्योग की आवश्यकतानुसार औद्योगिक, मेडिकल और परेसु इलेक्ट्रॉनिक्स और प्रोसेस इस्ट्रूमेण्टेशन के क्षेत्रों में तकनीशियन स्तर पर उच्च

कृशलता प्राप्त कामिको को विभिन्न अवधि के पाठ्यक्रमों को आयोजित करके प्रशिक्षित करना ।

(2) उच्च प्रशिक्षण संस्थानों, केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थानों और औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के अनुदेशको तथा अन्य चुन हुए क्षेत्रों में प्रशिक्षण संस्थानों के कर्मचारियों को तकनीकी प्रशिक्षण पुनश्चर्चा एवं अपग्रेडिंग प्रशिक्षण प्रदान करना ।

जनवरी, 1976 में इस संस्थान ने अल्पावधि पाठ्यक्रम चालू करके कार्य करना शुरू कर दिया ।

इलैक्ट्रॉनिक्स तथा प्रोसेस इंस्ट्रुमेंटेशन के क्षेत्र में प्रशिक्षित जनशक्ति की बढ़ती हुई आवश्यकताओं को पूरा करने के उद्देश्य से, उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा प्रदान किए गए आवास में एक दूसरा उच्च प्रशिक्षण संस्थान दिसम्बर, 1981 में देहरादून (उत्तर प्रदेश) में स्थापित किया गया ।

दिसम्बर, 1986 के अन्त तक अशकालिक तथा दीर्घकालिक पाठ्यक्रम आयोजित किए जा चुके हैं, जिनमें 6554 प्रशिक्षणार्थी प्रशिक्षित किए जा चुके हैं । इन संस्थानों में आयोजित आवश्यकता पर आधारित पाठ्यक्रम उद्योग में लोकप्रिय हो गए हैं ।

फोरमैन प्रशिक्षण संस्थान बगलौर और जमशेदपुर

बगलौर और जमशेदपुर में स्थित एक दो आई में उद्योग से पर्यवेक्षकों/फोरमैनो के कौशल और औद्योगिकी क्षमता में सुधार लाने के प्रयोजनार्थ प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं ।

जर्मन संघीय गणराज्य में बढने बुबटम वर्ग राज्य के सहयोग से बगलौर में स्थापित संस्थान, पूर्णकालिक और अशकालिक पाठ्यक्रमों द्वारा तकनीकी और प्रबन्धकीय कौशल में विद्यमान और सम्भावित ग्राफ फोरमैनो पर्यवेक्षकों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को आयोजित करने तथा संचालित करने के लिए उत्तरदायी है ।

पर्यवेक्षकों/फोरमैनो के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों का मुख्य उद्देश्य औद्योगिक विकास में निम्नलिखित उद्देश्य प्राप्त करना है—

- (क) उसके कौशल और तकनीकी योग्यता में सुधार लाना ।
- (ख) अधिक शाप-स्तोत्र दायित्वों को स्वीकार करने के लिए उसका विकास करना ।
- (ग) उसे उच्च उत्पादकता की आवश्यकता से सचेत करना ।
- (घ) व्यक्तियों, मशीनों और सामग्री के पूर्ण और अधिकतम उपयोग के लिए उसे औद्योगिक इंजीनियरी की आधुनिक तकनीकों का इस्तेमाल करने में प्रशिक्षित करना ।
- (ङ) उन व्यक्तियों के साथ समस्याओं का समाधान करना और शिवायतों को दूर करने सम्बन्ध उसके कौशल में विकास करना, कर्मचारियों के मनोबल और टीम भावना को सुधारना ।

- (घ) सभी स्तरों पर सहयोग और समन्वय देने की योग्यता का विकास करना।
- (छ) अन्य व्यक्तियों को प्रशिक्षित करने के लिए अपने कौशल का विकास करना।
- (ज) सुधार और समुचित हाउम कीपिंग से उसे सचेत करना।
- (झ) उपकरणों और सहायकों का प्रभावी उपयोग करने और उनका उपयोग प्रभुत्व करने से उनकी क्षमता का विकास करना।
- (झ) लागत कम करने, क्वालिटी सुधारने और उत्पादन बढ़ाने में उनकी समस्त क्षमता को विकसित करना।

चोरमैनो और पर्यवेक्षकों की प्रशिक्षण सम्बन्धी, बहुशी हुई आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अक्टूबर, 1982 में जम्मोदपुर में एक दूसरा कोर्स प्रशिक्षण संस्थान स्थापित किया गया। इस संस्थान को त्रिसे छोटें पैमाने पर शुरू किया गया था, बगलौर में स्थित दूसरे संस्थान के समान कार्य करेगा।

दिसम्बर, 1986 के अन्त तक इन समस्याओं में 6,938 चोरमैनो/पर्यवेक्षकों को दीर्घकालिक पाठ्यक्रमों में प्रशिक्षित किया गया है। इन पाठ्यक्रमों को प्रवर्धन के निम्न और मध्यम स्तरों पर पर्यवेक्षी कर्मियों की प्रशिक्षण आवश्यकताओं को पूरा करने की दृष्टि से तैयार किया गया है।

व्यावसायिक प्रशिक्षण के क्षेत्र में अनुसंधान, कर्मचारी प्रशिक्षण और प्रशिक्षण सामग्री का विकास

केन्द्रीय कर्मचारी प्रशिक्षण एवं अनुसंधान संस्थान (स्टारी) की स्थापना भारत सरकार द्वारा जर्मन सघीय गणराज्य सरकार के सहयोग से प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने व्यावसायिक प्रशिक्षण के क्षेत्र में अनुसंधान और विकास करने के उद्देश्य से वर्ष 1968 में की गई थी। यह संस्थान इन तीन विषयों के माध्यम से अपने कार्यक्षेत्र कायमा है—

(1) प्रशिक्षण विषय—प्रशिक्षण विषय का उद्देश्य औद्योगिक प्रतिष्ठानों, औद्योगिक व प्रशिक्षण संस्थानों, उच्च प्रशिक्षण स्तरों और तालिमिक तथा निम्नी स्तर के उपक्रमों के प्रशिक्षण विभागों के कार्यकारी स्टाफ के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रदान करना और उन्हें आयोजित करना तथा सारे देश में सरकार के और उद्योग के उच्च प्रशासकों के लिए जो औद्योगिक प्रशिक्षण की आयोजना और निष्पादन में सहायक है, सेमिनारों और कार्यशालाओं को आयोजित करना है।

इस संस्थान ने अपने विभिन्न प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों के द्वारा दिसम्बर, 1986 के अन्त तक 5,076 कर्मियों को प्रशिक्षित किया।

(2) अनुसंधान विषय—अनुसंधान विषय का कार्य व्यावसायिक प्रशिक्षण के प्रभावित पहलुओं पर समस्या अभिमुख अनुसंधान आयोजित करना है।

- (क) व्यवसाय पाठ्यचर्या सम्बन्धी विकास ।
- (ख) प्रशिक्षण सम्बन्धी पद्धतियों का विकास ।
- (ग) प्रशिक्षण सम्बन्धी सामग्री का विकास अर्थात् बेची हुई प्रश्न बैंक ।
- (घ) सर्वेक्षणों के माध्यम से गुरात्मक कौशल विश्लेषण ।
- (ङ) उद्योगों और प्रशिक्षण संस्थानों को परामर्शदात्री सेवाएँ ।

अनुसन्धान के क्षेत्र में, इस संस्थान ने प्रशिक्षण के लिए विभिन्न पहलुओं पर अभी तक 97 परियोजनाओं का पूरा किया है ।

(3) विकास विंग—विकास विंग का कार्य, निम्नलिखित में औद्योगिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के प्रभावों निष्पादन के लिए, शैक्षणिक सिद्धान्तों पर आधारित प्रशिक्षण सामग्रियों और सहायों को तैयार और उत्पादित करना है—

- (क) लिखित अनुदेशात्मक सामग्री
- (ख) माडल
- (ग) माडलो/प्रोटोटाइप्स की ड्राइंग
- (घ) स्लाइड/ट्रांसप्रन्सीज

यह संस्थान, एक आधुनिक कार्यशाला, प्रयोगशालाओं, पाठ्यचर्या विकास सैल, तकनीकी सूचना सैल, सी. सी. टी. बी. के साथ दृश्य-श्रव्य सुविधाओं और चर्चा कमरों और प्रशिक्षण सम्बन्धी प्रलेखन सहित अच्छे स्टाक वाले एक पुस्तकालय से सुसज्जित है ।

उपयोग करने वाले संगठनों की लिखित अनुदेशात्मक सामग्री शीघ्र उपलब्ध कराने के लिए, सुप्रसिद्ध प्रकाशकों द्वारा तैयार की गई पुस्तकों को प्रकाशित कराने की व्यवस्था भी की गई है । ये प्रकाशन औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थाओं और अन्य प्रशिक्षण केन्द्रों को इन पुस्तकों की बिक्री और निरूपण करने के लिए भी जिम्मेदार है ।

राष्ट्रीय थम संस्थान

राष्ट्रीय थम संस्थान ने 1 जुलाई, 1974 से कार्य करना आरम्भ किया । इस संस्थान के मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित की व्यवस्था करना है—

- शिक्षा, प्रशिक्षण और दिक्षामान,
- अनुसन्धान जिसमें कार्य अनुसन्धान शामिल है,
- परामर्श, और
- प्रकाशन तथा ऐसे अन्य कार्यक्रमों जो संस्थान के उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए आवश्यक समझा जाए ।

ग्रामीण शिक्षा कार्यक्रमों का आयोजन—इस संस्थान ने विभिन्न राज्यों में अनेक ग्रामीण श्रमिक शिविरों का आयोजन किया है । इन शिविरों का मुख्य उद्देश्य

ग्रामीण श्रमिकों के आयोजकों को ग्रामीण श्रमिकों से सम्बन्धित विभिन्न बानूनों और विनियमों के उपबन्धों का ज्ञान प्राप्त कराना तथा उन्हें विवास कार्यक्रमों (जो कि ग्रामीण श्रमिकों के लाभ के लिए बनाए गए हैं) में सश्रिहित विभिन्न केन्द्रीय और स्थानीय सरकार तथा स्वैच्छिक अभिकरणों के सम्बन्ध में सूचना प्रदान करना है। नेतृत्व योग्यता का विवास करने के लिए भी कार्यक्रम बनाए गए हैं।

अनुसन्धान परियोजनाएँ—यह संस्थान विविध अनुसन्धान परियोजनाएँ बनाता है जो श्रमिकों तथा उनसे सम्बन्धित मामलों के बारे में हैं। इनमें से महत्वपूर्ण मामले निम्नलिखित हैं—

- (1) मजदूरी विकास का पर्यवेक्षण।
- (2) उत्तर प्रदेश में सरकारी क्षेत्र के एक बड़े उपक्रम में पारिवारिक जीवन के स्तर और कार्य-जीवन के स्तर का अध्ययन।
- (3) दक्षिणी और पूर्वी एशिया में सरचनात्मक द्विविधन (स्ट्रक्चरल टूटिज्म) के अन्तर्गत घाणिक विकास, सन् 1950-70।
- (4) तमिलनाडु में सरकारी क्षेत्र के एक सकल उपक्रम में संगठन में कार्य की मयीन प्रक्रिया सम्बन्धी अनुसन्धान अध्ययन।
- (5) भारत हैवी, इलेक्ट्रिकल्स-लिमिटेड, हरिद्वार में वर्क रीडिजाइन सम्बन्धी कार्य अनुसन्धान।
- (6) दिल्ली में राजस्थानी प्रवासी श्रमिकों के सम्बन्ध में अनुसन्धान अध्ययन तथा उनके जीवन और समुदाय पर प्रभाव।
- (7) शिमला के एक हाइपर में कार्य-पद्धति और कार्य-जीवन के अध्ययन, के लिए कार्य अनुसन्धान परियोजना।
- (8) गणनात्मक बातावरण के सम्बन्ध में घरपाल में कार्य के लिए प्रेरणा सम्बन्धी अनुसन्धान अध्ययन।
- (9) एलिमेन्शन इफिजेंसी तथा वर्क कमिटमेण्ट सम्बन्धी अध्ययन।
- (10) स्टेट बैंक ऑफ़ इण्डिया, महरोली रोड, बाला, गुडगांव में जॉब रीडिजाइन की तकनीक का प्रयोग करते हुए श्रमिक सहभागिता सम्बन्धी कार्य अनुसन्धान।
- (11) समाकलित ग्रामीण क्षेत्र विकास सम्बन्धी नीति के मूल्यांकन का अनुसन्धान, पश्चिमी बंगाल में तीन मामला अध्ययन।
- (12) चांदर ग्राम्य कार्यलय, नई दिल्ली के कार्यालय में वर्क कमिटमेण्ट सम्बन्धी कार्य अनुसन्धान परियोजना।
- (13) पत्तन और गोदी के श्रमिकों और श्रमिकों द्वारा स्वैच्छिक विवाचन रिपनि सम्बन्धी सर्वेक्षण।
- (14) प्रचुरियन स्ट्रक्चर टेगन भूकम्पट एण्ड वेजेंट प्रॉक्सीडेशन का इण्डिया।

परामर्श कार्यक्रम—इस संस्थान का व्यावसायिक स्टाफ अनेक सगठनों के नैदानिक अध्ययनों, समस्याओं के समाधान के कार्यों और प्रतिक्षण कार्यक्रमों को बनाने तथा चलाने में लगा हुआ है।

प्रकाशन—यह संस्थान एक मासिक बुलेटिन प्रकाशित करता है जिसके राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय संस्थान व्यापक ग्राहक हैं। यह संस्थान एक मासिक पचाट सार सग्रह भी प्रकाशित करता है जिसमें अम न्यायालय उच्च न्यायालयों और सर्वोच्च न्यायालय के अम मामलों से सम्बन्धित महत्वपूर्ण निर्णयों का सारांश दिया जाता है। इनके अतिरिक्त यह संस्थान अमिचो से सम्बन्धित पुन हुए विषयों के बारे में सामयिक लेखा सीरीज भी जारी करता है।

भावी कार्यक्रम—इस संस्थान द्वारा अम अधिकारियों, केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र के अधिकारियों और राज्य एवं अर्द्ध-सरकारी विभागों के अम कल्याण अधिकारियों के लिए चार-चार सप्ताह की अवधि के वर्ष में तीन शिक्षा कार्यक्रमों का आयोजन करने का प्रस्ताव है।



सामाजिक सुरक्षा का संगठन और वित्तीयन; ब्रिटेन, संयुक्तराज्य अमेरिका और सोवियत संघ में सामाजिक सुरक्षा का सामान्य विवरण; भारत में सामाजिक सुरक्षा की स्थिति

(Organisation and Financing of Social Security; Social Security in U.K., U.S.A. and U.S.S.R; General Position of Social Security in India)

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ (The Meaning of Social Security)

"सामाजिक सुरक्षा कल्याणकारी राज्य के ढाँचे का एक सम्भा है। सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से राज्य प्रत्येक नागरिक को एक दिए हुए जीवन-स्तर पर बनाए रखने का प्रयास करता है।"¹ "सामाजिक सुरक्षा एक गतिशील विचार-धारा है जो कि विकसित देशों में निर्धनता, बेरोजगारी और बीमारी को समाप्त करने के राष्ट्रीय कार्यक्रम का एक अत्यन्त आवश्यक पाठ है।"² "वर्तमान समय में सामाजिक सुरक्षा आधुनिक युग की एक गतिशील विचारधारा है जो सामाजिक व आर्थिक नीतियों को प्रभावित कर रही है। यह एक सीमित साधनों वाले व्यक्ति को राज्य द्वारा प्रदान की जाने वाली सुरक्षा है जो कि अपने आप प्रदत्त धन्य लोगों के योग से प्राप्त नहीं कर सकता है।"³

कल्याणकारी राज्य का यह दायित्व हो जाना है कि प्रत्येक नागरिक को निश्चित जीवन-स्तर बनाए रखने में मदद करे। प्रत्येक व्यक्ति बचपन और वृद्धावस्था में दूसरे पर आश्रित रहना है। इन अवस्थाओं में उसको सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है। सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज द्वारा अपने सदस्यों का

1 *Vaid K. N.* : State and Labour in India, p. 109

2 *Saxena, R. C.* : Labour Problems & Social Welfare, p. 349.

3 *Giri, V. V.* : Labour Problems in Indian Industry, p. 246

उनके जीवन-काल में किसी भी समय घटने वाली अनेक आकस्मिकताओं के विरुद्ध प्रदान की जाती है। इन आकस्मिकताओं में प्रसूतिका, वृद्धावस्था, बीमारी, असमर्थता दुर्घटना, औद्योगिक बीमारी, बेरोजगारी, मृत्यु, वच्चों का पालन-पोषण आदि प्रमुख हैं। इन आकस्मिकताओं के विरुद्ध भकेला व्यक्ति अपनी सुरक्षा नहीं कर सकता है। इन सामाजिक सुरक्षा उपायों से व्यक्ति विभिन्न आकस्मिकताओं के विषय में निश्चित हो जाता है तथा रुचि और मन लगाकर कार्य करता है। इससे उनकी कार्य-क्षमता पर बुरा असर नहीं पड़ता है।

सर विलियम बेवरिज (Sir William Beveridge) के अनुसार, "सामाजिक सुरक्षा का अर्थ एक ऐसी योजना से है, जिसके द्वारा आवश्यकता, बीमारी, अज्ञानता, किजूल खर्चों और बेकारी—जैसे-राशियों पर विजय प्राप्त की जा सके।"

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) के अनुसार ऐसी आकस्मिकताएँ जो आत्यावस्था से वृद्धावस्था और मृत्यु के प्रतिरिक्त बीमारी, प्रसूति, असमर्थता, दुर्घटना और औद्योगिक बीमारी, बेरोजगारी, वृद्धावस्था कमाने वाले की मृत्यु और इसी प्रकार के अन्य सक्तों से सम्बन्ध रखती है, के लिए सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है। एक व्यक्ति इन आकस्मिकताओं में स्वयं अपना अन्य किसी व्यक्ति की सहायता से अपने आप मदद नहीं कर सकता है।¹

औद्योगीकरण के पूर्व इन आकस्मिकताओं में सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने की आवश्यकता नहीं थी क्योंकि उस समय सयुक्त परिवार प्रथा, जाति प्रथा, ग्रामीण समुदाय और धार्मिक संस्थाएँ विद्यमान थी। इन संस्थाओं द्वारा सभी प्रकार की आकस्मिकताओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान की जाती थी। औद्योगिक विकास के साथ-साथ इन संस्थाओं का विघटन हो गया। ग्रामीण क्षेत्रों से लोग शहरों में जाकर बसने लगे और उनका ग्रामीण क्षेत्र में कोई सम्पर्क नहीं रहा। औद्योगीकरण से देश की प्रगति हुई और भौतिक कल्याण में भी वृद्धि हुई है। फिर भी इसके कारण से कई बुराइयों को भी जन्म मिला है, जैसे—औद्योगिक बीमारी और दुर्घटनाएँ, बेरोजगारी, आदि। इसके साथ ही मानवीय सम्बन्धों और मूल्यों में भी परिवर्तन आ जाने से इन आकस्मिकताओं के विरुद्ध भकेला व्यक्ति लड़ नहीं सकता।

प्रोफेसर सिंह एवं सरन के अनुसार सामाजिक सुरक्षा समाज द्वारा प्राकृतिक, सामाजिक, व्यक्तिगत और धार्मिक कारणों से उत्पन्न असुरक्षाओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करने का एक उपाय है। प्राकृतिक सुरक्षा में मृत्यु या बीमारी, सामाजिक असुरक्षा में आवास व्यवस्था से उत्पन्न दोष, व्यक्तिगत असुरक्षा कार्यक्षमता का कम होना, धार्मिक असुरक्षा में कम मजदूरी प्राप्त होना अथवा बेरोजगारी होना आदि सम्मिलित किए जाते हैं। सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का उद्देश्य व्यक्ति की क्षतिपूर्ति करना, पुनरुद्धार करना और इन पर रोक लगाना होता है।

प्रो. बी. पी. अडारकर के अनुसार, सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज द्वारा इसके सदस्यों को प्रदान की जाती है जो कि आकस्मिकताओं के शिकारी हो

जाते हैं। य जोखिमों जीवन की आकस्मिकताएँ हैं जिनके विरुद्ध व्यक्ति अपनी सीमित आय से लड़ाई नहीं लड़ सकता है और न ही वह इनके बारे में अनुमान लगा सकता है तथा अन्य व्यक्तियों के साथ मिलकर भी सुरक्षा नहीं कर सकता है।

सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य (Aims of Social Security)

व्यक्ति की आवश्यकताओं की सुरक्षा हेतु समाज सामाजिक सुरक्षा प्रदान करता है। य सामाजिक सुरक्षा के उपाय तीन उद्देश्यों की पूर्ति करते हैं—

1. क्षतिपूर्ति करना (Compensation)—सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत क्षतिपूर्ति करने का सम्बन्ध आय से होता है। किसी व्यक्ति की कार्य करते समय मृत्यु होने पर अथवा दुर्घटना होने पर उनके आश्रितों के लिये निश्चित रूप से आय प्रदान करना ही इसके अन्तर्गत आता है। भारत का क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (Workmen's Compensation Act of 1923) इसका एक उदाहरण है।

2. पुनर्स्थापन (Restoration)—इसके अन्तर्गत व्यक्ति के बीमार होने पर उसका इलाज करवाना, फिर से रोजगार देना आदि आते हैं। भारतीय कर्मचारी बीमा अधिनियम 1948 (Employees' State Insurance Act 1948) इसका एक उदाहरण है।

3. रोक लगाना (Prevention)—प्रौद्योगिक बीमारियों, बेरोजगारी, असमर्थता आदि के कारण से उत्पादन क्षमता के नुकसान को रोकने के लिए बचम उठाए जाते हैं। इससे समाज का आर्थिक और नैतिक बर्तव्य होना है।

सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र (Scope of Social Security)

सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक शब्द है। इसमें सामाजिक बीमा (Social Insurance) और सामाजिक सहायता (Social Assistance) के प्रतिरिक्त व्यापारिक बीमा से सम्बन्धित कुछ योजनाओं को भी शामिल किया जाता है। किसी भी सामाजिक सुरक्षा योजना में सामाजिक बीमा एक महत्वपूर्ण तत्व है।

सामाजिक बीमा वह योजना है जिसके अन्तर्गत व्यक्ति, मानिकों और राज्य द्वारा एक कोष का निर्माण अग्रदान द्वारा किया जाता है। इस कोष में से बीमा कराने वाले व्यक्ति को अधिकारपूर्ण लाभ मिलता है। ये लाभ बीमारी, चोट, प्रसूति, बेरोजगारी, वृद्धावस्था पेंशन आदि के समय मिलते हैं। उदाहरणार्थ हमारे देश में राज्य कर्मचारी बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत मिलने वाले लाभ इसके अन्तर्गत ही आते हैं।

सामाजिक बीमा के अन्तर्गत त्रिपक्षीय योगदान से एक कोष बनाया जाता है। व्यक्ति का धन कम रखा जाता है। व्यक्ति को निश्चित सीमाओं में लाभ प्रदान किए जाते हैं। यह अनिवार्य योजना है। यह व्यक्तिगत दुःखों को दूर करता है।

सामाजिक सहायता (Social Assistance) वह सहायता है जो समाज द्वारा निर्धन और जरूरतमन्द लोगों को स्वेच्छा से प्रदान की जाती है। धर्मियों की अनिर्णीत करना, मातृत्व लाभ और वृद्धावस्था में पेंशन आदि सामाजिक सहायता के अन्तर्गत आते हैं। सामाजिक सहायता पूर्ण रूप से सरकारी साधनों पर निर्भर है। यह व्यक्ति को निश्चित परिस्थितियों या शर्तों पर ही प्रदान की जाती है।

सामाजिक सहायता सामाजिक बीमा की पूरक है न कि स्थानापन्न। फिर भी सामाजिक सहायता और सामाजिक बीमा में अन्तर है। सामाजिक सहायता सरकारी योजना है जबकि सामाजिक बीमा धर्मियों, भातियों और सरकारी अशदान पर निर्भर है। सामाजिक सहायता निश्चित शर्तों पर दी जाती है जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत बीमा कराए व्यक्ति को सीमित लाभ मिलेंगे। दोनों माय-माय अन्तर्गत हैं।

सामाजिक बीमा और व्यापारिक बीमा (Commercial Insurance) दोनों में अन्तर है। सामाजिक बीमा अनिवार्य तथा व्यापारिक बीमा ऐच्छिक है। व्यापारिक बीमा के अन्तर्गत लाभ प्रीमियम के आधार पर दिए जाते हैं जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत लाभ धर्मियों के अशदान से अधिक मिलते हैं। व्यापारिक बीमा केवल व्यक्तिगत जोखिम के लिए प्रदान किया जाता है जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत न्यूनतम जीवन-स्तर बनाए रखने के लिए लाभ प्रदान किए जाते हैं।

इस प्रकार सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक योजना है। इसमें सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता दोनों को शामिल किया जाता है।

सामाजिक सुरक्षा का उद्गम और विकास (Origin & Growth of Social Security)

सामाजिक जोखिमों का पूरा करने का तरीका भूतकाल में गरीब राहत पद्धतियाँ थीं। कई देशों में अधिनियम पास किए गए थे। सामाजिक सहायता देना समाज का दायित्व समझा जाता था। सबसे पहले 1601 में इंग्लैंड में सामाजिक सहायता हेतु निर्धन कानून (Poor Laws) पास किए गए। इसके पश्चात् धीरे-धीरे सरकार द्वारा इस प्रकार की सहायता की मात्रा और किस्म में सुधार किया गया। अब सामाजिक सहायता सामाजिक बीमा के पूरक रूप में सामाजिक सुरक्षा का महत्वपूर्ण अंग बन गई है। इंग्लैंड में अनिवार्य बेरोजगार बीमा (Compulsory Unemployment Insurance) के साथ-साथ बेरोजगारी सहायता योजनाएँ (Unemployment Assistance Schemes) स्थाई और सुव्यवस्थित आधार पर चलाई जा रही हैं।

सामाजिक बीमा (Social Insurance) का उद्गम सर्वप्रथम जर्मनी में 1883 अनिवार्य दुर्घटना बीमा अधिनियम (Compulsory Accident Insurance Act, 1883) पास करने से होता है। इसके पश्चात् वृद्धावस्था तथा बीमारी आदि के लिए भी अधिनियम बनाए गए। 1883 के पूर्व भी 1850 और 1833 में क्रमशः फ्रांस और इटली सरकार ने सामाजिक बीमा योजना शुरू कर रखी थी।

1942 में सर विलियम वेवरिज द्वारा दी गई व्यापक सामाजिक बीमा और अन्य सेवाओं पर प्रतिवेदन प्रकाशित होने के पश्चात् एक शक्ति का सूत्रपात हुआ। यह रिपोर्ट इंग्लैंड में एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना लागू कराने में महत्वपूर्ण स्थान रखती है। रोजगार, विविधता, शिक्षा, वृद्धावस्था पेंशन, समान कार्य हेतु समान मजदूरी या वेतन, सामाजिक, राजनीतिक और धार्मिक क्षेत्र में समानता आदि मूलभूत अधिभार एक ओर हैं जिनके लिए एक विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना प्रत्येक आवश्यक है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) में भी अपने विभिन्न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में सामाजिक सुरक्षा के सम्बन्ध में प्रस्ताव पाम किए हैं और उन प्रस्तावों को सिफारिशों को सदस्य देशों में लागू करवाने का प्रयास सारांहीय रहा है। इस अन्तर्राष्ट्रीय संस्था ने समय समय पर सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्राष्ट्रीय प्रमाणों का निर्धारण किया है और इसके साथ ही सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का समार करने, क्रियान्वयन करने और प्रशासन आदि के सम्बन्ध में सदस्य देशों को तकनीकी सहाय्य दी है। उदाहरणार्थ भारत में कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत कर्मचारी राज्य बीमा योजना तैयार करने हेतु तकनीकी सहाय्य दी है।

इंग्लैंड में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U. K.)

सामाजिक सुरक्षा और बीमा कार्यक्रम वर्तमान समय में ब्रिटेन के सामाजिक जीवन के महत्वपूर्ण अंग हो गए हैं। ब्रिटेन की सामाजिक सुरक्षा का सम्प्रत्यक्ष ऐतिहासिक प्रमाणुसार तीन भागों में विभक्त कर किया जा सकता है—

1. प्राचीन व्यवस्था—निधन सहायता कानून,
2. वेवरिज योजना के पूर्व सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था, एवं
3. वेवरिज योजना और सामाजिक सुरक्षा की अन्य वर्तमान व्यवस्थाएँ।

प्राचीन व्यवस्था

सामाजिक सुरक्षा की भावना ब्रिटेन में अति प्राचीन समय में ही विद्यमान थी। पहले वृद्धों, निर्धनों तथा विधवाओं की गिरजाघरों द्वारा सहायता दी जाती थी। कुछ व्यक्ति निजी रूप से भी सहायता देते थे। किन्तु गिरजाघरों की व्यवस्था अच्छी न होने से इस सम्बन्ध में सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक हो गया। सन् 1536 में एक अधिनियम पारित किया गया जिसमें अपाहिजों निधनों और आलसियों को दो प्रकार के मदों में (काम न करने वालों को) बाँट दिया गया। अपाहिज निर्धनों को साइसेम्स दिए जाते थे और वे शिक्षा माँग सकते थे, किन्तु आलसियों को साइसेम्स नहीं मिलता था और वे शिक्षा माँगने पर दण्डित किए जाते थे। इसी वर्ष एक अन्य अधिनियम पारित करके निर्धनों को तीन श्रेणियों में बाँट दिया गया—वृद्ध और अपाहिज जिनके लिए शब्दा एकत्रित करने की व्यवस्था की गई,

योग्य व्यक्ति जो काय चाहते हों, एवं आसानी व्यक्ति जिनके लिए दण्ड की व्यवस्था की गई। इस अधिनियम की व्यवस्थाएँ अधिन्युक्त तत्काल न बन सकीं। 1547 में लन्दन में निर्धनों की सहायता के लिए कर लगाए जाने की एक नई योजना चालू की गई। 1593 में एक नया निर्धन अधिनियम बनाया गया। 1601 में एक महत्वपूर्ण दरिद्रता अधिनियम बना जिसके द्वारा पहले के सभी अधिनियमों को समाहित कर एक रूप दिया गया। 1782 के एक अन्य महत्वपूर्ण अधिनियम 'गिलवर्ट अधिनियम' के अन्तर्गत गरीबों को अधिकार दिया गया कि मजदूरी की मजदूरी बहुत ही कम है, उन्हें वे गिराने सहायता को' से सहायता दें। यह व्यवस्था अच्छी थी, किन्तु पूर्णतः अनियमित न इमका दुर्लभयोग किया और अधिक को सहायता दिलाने के उद्देश्य में मजदूरी घटाना प्रारम्भ कर दिया। 1832 में नियुक्त निर्धन कानून आयोग (Poor Law Commission) के प्रतिवेदन के आधार पर 1834 में एक निर्धन कानून संशोधन अधिनियम (Poor Law Amendment Act) बनाया गया जिसके अन्तर्गत निर्धनों को दी जाने वाली सहायता की मात्रा कम करने के द्वारा नियंत्रित की जाने की व्यवस्था की गई। 1905 में सरकार ने निर्धनता की समस्या और इसके विभिन्न पहलुओं की जाँच के लिए शाही आयोग बैठाया जिसने अनेक महत्वपूर्ण सुझाव प्रस्तुत किए, यथा सुधार-ग्रन्थों को समाप्त करना, विभिन्न प्रकार की सहायताओं में सामंजस्य स्थापित करना, आयु वर्ग के अनुसार तथा साधनों के आधार पर सहायताओं का बनाना, लेबर एक्चेंज व्यवस्था करना, केन्द्र द्वारा निर्धन सहायता कार्य पर नियन्त्रण रखना आदि। आयोग के सुझावों को धीरे-धीरे कार्यान्वित किया गया। परिणामस्वरूप निर्धन सहायता की व्यवस्था समाप्त हो गई। सन् 1909 में बृद्धावस्था पेंशन अधिनियम और सन् 1911 में बीमा अधिनियम पारित हुए जिनसे निर्धनों को पर्याप्त लाभ मिला।

सन् 1919 में बेरोजगारी बीमा योजना (Unemployment Insurance Scheme) प्रारम्भ की गई। यह योजना श्रमिकों, मालिकों और राजस्व के अशदानों पर आधारित है। इसके अन्तर्गत एक वयस्क को वर्ष में 15 हफ्ते 7 शिलिंग का साप्ताहिक लाभ प्राप्त हो सकता था, जबकि 18 वर्ष से कम उम्र के श्रमिकों को इसका केवल आधा ही लाभ दिया जाता था।

सन् 1920 में अन्तिम रूप से राज्य बीमा योजना को सभी शारीरिक और वैयक्तिक शारीरिक धर्म करने वाले मजदूरों जिनको प्रतिवर्ष 250 पौण्ड से अधिक आय प्राप्त नहीं होनी है, पर लागू कर दी गई। अशदान की दरों में वृद्धि कर दी गई। इसके अन्तर्गत मिलने वाले लाभों में वृद्धि करके पुरुष श्रमिक के लिए 15 शिलिंग प्रति सप्ताह और 12 शिलिंग महिला श्रमिक के लिए कर दिए गए तथा 18 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिक को इनसे आधा लाभ मिलेगा। सन् 1931 में राष्ट्रीय प्रयोजन-व्यवस्था अधिनियम (National Economy Act, 1931) पारित किया गया जिसके अन्तर्गत बेरोजगारी बीमा अशदानों में वृद्धि तथा इससे प्राप्त लाभों में

मृत्यु हो जाने की स्थिति में श्रमिकों के आश्रितों को तीन साल की मजदूरी के बराबर क्षतिपूर्ति दी जाने की व्यवस्था की गई। अधिनियम का दुसरा भाग न किया जाए इसके लिए यह शर्त भी रख दी गई कि सत्ते जान बूझकर अथवा श्रमिक की असावधानी के कारण न हुई हो। सन् 1923 में श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम में एक संशोधन करके पन्द्रह वर्ष से कम आयु के आश्रितों को अनिवार्य सहायता दी जाने की व्यवस्था की गई। साप्ताहिक वृत्ति की दरें भी बढ़ाई गईं। दापो के बावजूद श्रमिक क्षतिपूर्ति सम्बन्धी यह योजना सन् 1946 तक चलती रही जब तक कि इसका स्थान 'नेशनल इन्शुरेंस इन्डस्ट्रियल इन्जरीज स्कीम' (National Insurance Injuries Scheme) में नहीं ले लिया।

(ख) स्वास्थ्य बीमा (Health Insurance)—राष्ट्रीय स्वास्थ्य (National Health Insurance) सन् 1911 में चालू किया गया। इस योजना के अन्तर्गत 16 वर्ष से ऊपर और 65 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिक जिनकी वार्षिक आय 250 पौण्ड से अधिक नहीं है सम्मिलित किए गए हैं। इस योजना के अन्तर्गत नकदी और चिकित्सा दो रूपों में लाभ प्राप्त होता है। इसके अन्तर्गत व्यक्ति को 15 शिलिंग, विवाहित महिला को 12 शिलिंग विवाहित महिला को 10 शिलिंग, 26 सप्ताहों के लिए बीमारी लाभ (Sickness Benefits) प्रदान करने का प्रावधान है। चन्दे और लाभ की दरों में सामयिक परिवर्तन किए जाते रहे हैं। असमर्थता लाभ (Disablement Benefits) भी क्रमशः 7 शिलिंग, 6 शिलिंग और 5 शिलिंग प्रदान किया जाता है। मातृत्व लाभ में 40 शिलिंग मिलते हैं।

(ग) वृद्धावस्था पेंशन (Old Age Pensions)—यह पेंशन वृद्धावस्था पेंशन अधिनियम, 1908 (Old Age Pensions Act, 1908) के अन्तर्गत चालू की गई। इस योजना हेतु वित्तीय व्यवस्था सामान्य करों से की जाती है। सन् 1925 और सन् 1929 के अधिनियमों द्वारा सभी व्यक्ति जो स्वास्थ्य बीमा योजना के अन्तर्गत आते थे उनको वृद्धावस्था पेंशन योजना में भी शामिल कर लिया गया। सन् 1938 में श्रमिकों, महिलाओं और मजदूरों को अग्रदान क्रमशः 5½ पैसे, 3 पैसे और 5½ पैसे थे। 65 और 70 वर्ष की आयु के बीच वाले पुरुष श्रमिक और महिला श्रमिकों को जिनका बीमा कराया हुआ है, 10 शिलिंग प्रति सप्ताह दिया जाता था। इसके साथ श्रमिकों की महिलाओं को भी 10 शिलिंग प्रति सप्ताह दिया जाता था। सन् 1925 में विधवा माताओं और निधनों को भी अग्रदान के आधार पर पेंशन योजना का लाभ दिया जाने लगा।

सामाजिक बीमा योजनाओं के अतिरिक्त पेंशन योजना, वचन योजना, बेरोजगारी लाभ योजना आदि मालिकों द्वारा चालू की गई थी। बेव्रिज योजना के पूर्व प्रचलित सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सभी योजनाएँ दोषपूर्ण थीं। इन योजनाओं में कितने ही श्रमिकों को सम्मिलित नहीं किया गया था तथा लाभ व धनो के आधार पर भी समरूपता का अभाव था।

वेवरिज योजना और अन्य व्यवस्थाएँ (The Beveridge Plan & Other Facilities)

सन् 1941 में सर विलियम वेवरिज को सामाजिक बीमा और अन्य सेवाओं का अध्ययन करने तथा इनके विषय में सुझाव देने हेतु नियुक्त किया गया। सन् 1942 में इन्होंने एक विस्तृत रिपोर्ट प्रस्तुत की जिसे वेवरिज योजना (Beveridge Plan) कहा जाता है। यह एक व्यापक योजना है जिसके अन्तर्गत रोजगारी, बीमा धन का प्रविशाल होने पर व्यक्ति और महिलाओं को समुचित आय प्रदान की जाती है और विवाह, प्रसूति और मृत्यु के समय भी सहायता दी जाती है।

वेवरिज ने सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता के कारणों के आठ तत्त्व बताए हैं और सभी आवश्यकताओं को विभिन्न बीमा समूहों से प्राप्त किया जाना सम्भव बताया है। ये निम्नलिखित हैं—

1. रोजगारी—किसी समय व्यक्ति को रोजगार न मिलने पर उसे रोजगार लाभ प्रदान किए जाते हैं।

2. असमर्थता (Disability)—बीमारी अथवा दुर्घटना के कारण कार्य करने में असमर्थ होने पर व्यक्ति को असमर्थता लाभ और औद्योगिक पेंशन के रूप में लाभ प्राप्त होता है।

3. जीवन धापन की हानि (Loss of Livelihood) होने पर व्यक्ति को प्रशिक्षण लाभ (Training Benefit) प्रदान किया जाता है।

4. सेवानिवृत्ति (Retirement)—उम्र के कारण सेवा-निवृत्ति होने पर व्यक्ति को सेवा निवृत्ति पेंशन प्रदान की जाती है।

5. महिला की विवाह सम्बन्धी आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु विवाह अनुदान, प्रसूति अनुदान और अन्य आवश्यक लाभ प्रदान किए जाते हैं।

6. बाह्य सस्कार व्यय (Funeral Expenses) हेतु बाह्य सस्कार अनुदान प्रदान किया जाता है।

7. बाल्यावस्था (Childhood) हेतु बच्चों का भत्ता 16 साल की आयु तक शिक्षा प्रदान करने हेतु दिया जाता है।

8. शारीरिक बीमारी (Physical Disease) हेतु मुक्त चिकित्सा सुविधाओं द्वारा इलाज किया जाता है। यह व्यापक स्वास्थ्य सेवा और चिकित्सा के बाद पुनर्वास द्वारा प्रदान किया जाता है।

योजना क्षेत्र (Scope of the Plan)—यह योजना देश के प्रत्येक व्यक्ति पर लागू होती है। इस योजना के लागू करने के लिए देश की जनसंख्या को 6 वर्गों में विभाजित किया गया है—

1. बिना किसी आय-सीमा के सभी नौकरियों को जिनको वेतन तथा मजदूरी मिलती है और वे किसी प्रसविदा के अन्तर्गत कार्य करते हैं,

- 2 मालिक और अन्य व्यक्ति जो लाभपूर्ण व्यवसायों में लगे हुए हैं,
- 3 कार्यशील आयु की गृहपत्नियाँ,
- 4 कार्यशील आयु के अन्य व्यक्ति जो कि लाभपूर्ण व्यवसायों में नहीं लगे हुए हैं,
- 5 कार्यशील आयु से नीचे के व्यक्ति यर्थात् स्कूल छोड़ने की आयु से कम आयु वाले, यर्थात् 16 वर्ष से कम आयु वाले बच्चे, एवं
- 6 कार्यशील आयु से अधिक आयु वाले रिटायर्ड व्यक्ति ।

इस प्रकार इंग्लैण्ड की सामाजिक सुरक्षा योजना, सामाजिक बीमा और सहायता की विद्यमान सभी योजनाओं से व्यापक है तथा यह प्रत्येक व्यक्ति, महिला और बच्चे को किसी न किन्हीं बिन्दु पर इसमें सम्मिलित करती है । उपरोक्त वर्ग सम्पूर्ण जनमरदा को शामिल करते हैं । मालिक और अन्य व्यक्ति लाभ प्राप्त नहीं करते हैं लेकिन उन्हें भ्रशदान देना आवश्यक है । बच्चे, रिटायर्ड व्यक्ति और गृहपत्नियों को किसी प्रकार का भ्रशदान नहीं देना पड़ता है ।

योजना के अन्तर्गत भ्रशदान (Contribution under the Plan)—यहाँ तक योजना में भ्रशदान देने का प्रश्न है, इसके अन्तर्गत व्यक्ति और महिलाओं के लिए क्रमशः 4 शिलिंग 3 पेंस और 3 शिलिंग 6 पेंस रहे जाने का प्रावधान था । भ्रशदान में आयु अनुसार अन्तर पाए जाते हैं । इस योजना के अन्तर्गत व्यक्ति और महिला के लिए मालिक द्वारा दिया जाने वाला भ्रशदान क्रमशः 3 शिलिंग 3 पेंस और 2 शिलिंग 6 पेंस है ।

योजना के अन्तर्गत लाभ (Benefits under the Plan)—इस योजना के अन्तर्गत जन्म से मृत्यु तक लाभ प्राप्त होते हैं तथा मृत्यु के पश्चात् आश्रितों को लाभ मिलता है । इस योजना के अन्तर्गत निम्न लाभ प्रदान किए जाते हैं—

1. **गृहपत्नियों को लाभ (Benefits for Housewives)**—गृहपत्नी को किसी प्रकार का भ्रशदान नहीं देना पड़ता है फिर भी उसका 5 प्रकार के लाभ मिलते हैं—

(a) विवाह हेतु अनुदान 10 पाँड तक ।

(b) 25 पाँड का प्रसूति अनुदान—प्रत्येक जन्मे बच्चे के लिए (Maternity Grant for each child born) यदि रोजगार में लगी है तो ।

(c) विधवापन लाभ (Widow's Pension)—प्रथम 26 सप्ताह तक 16 20 पाँड + प्रत्येक बच्चे के लिए 5 65 पाँड (पारिवारिक भत्ते सहित) ।

(d) यदि बिना गलती के तलाक दिया जाता है तो उसे विधवा लाभ दिया जाएगा ।

(e) पत्नी को अथवा अन्य आश्रित को 9 80 पाँड + 6 10 पाँड के अन्य भत्तों की दर से (साप्ताहिक) बीमारी लाभ (Sickness Benefit) दिया जाता है । बीमारी लाभ की यह साप्ताहिक दर प्रत्येक बच्चे के लिए (पारिवारिक भत्तों सहित)

3-10 पौंड है। उत्प्रेषणीय है कि यदि पति बमा रहा है तो पत्नी को उपरोक्त बीमारी लाभ £ 90 पौंड प्रति सप्ताह ही मिलेगा, पर यदि पति सेवा निवृत्त हो तो वह स्त्री 4 80 पौंड प्रति सप्ताह पान की हद्ददार होगी। 28 सप्ताह बाद बीमारी लाभ व स्थान पर, नहीं आवश्यक हो, असमर्थता लाभ (Invalidity Benefit) लागू कर दिया जाता है जो उस समय तक लागू रहता है जब तक कि व्यक्ति की असमर्थता बनी रहती है भववा जब तक कि बीमार व्यक्ति पेंशन की प्राप्ति नहीं कर लेता।¹

2. बच्चों का भत्ता (Children's Allowance)—बिसी भी परिवार भ भिग माता पिता की धाय तथा पद को ध्यान म रने हुए पहले बच्चे को छोड़कर शय सभी बच्चा को 8 शिलिंग भत्ता मिलेगा। माता पिता बमाने के योग्य न होन पर प्रथम बच्चे का भी भत्ता दिया जाता है।

3 बेरोजगारी और बीमारी लाभ (Unemployment & Sickness Benefits)—इसके अन्तर्गत प्रवेन व्यक्ति का 24 शिलिंग और विवाहित व्यक्ति को 40 शिलिंग प्रति हफ्ते की दर से लाभ मिलने की व्यवस्था की गई है। एक बेरोजगार व्यक्ति जिसके दो बच्चे और पत्नी है तो उसे 50 शिलिंग प्रति हफ्ते की दर से लाभ मिलेगा। यदि कोई 6 मास तक बेरोजगार रहता है तो उसे बिसी प्रशिक्षण केन्द्र में प्रवेश लेना होगा। वहाँ उस बेरोजगारी भत्ते के बराबर प्रशिक्षण भत्ता मिलेगा।

इस योजना के अन्तर्गत 13 हफ्ते की असमर्थता वाले व्यक्ति को बीमार मान लिया जाता है तो बीमार लाभ दिया जाता है। इससे पश्चात् साप्ताहिक भुगतान उतारी धाय के दो तिहाई के बराबर कर दिया जाता है जो कि प्रभाव दर से कम नहीं होगा।

इस योजना में श्रमिक क्षतिपूर्ति का प्रावधान भी है। यदि दुर्घटना घातक है तो उसके घात्रितों को एक मूहन न 300 पौंड का अनुदान दिया जाएगा।

4 दाह सस्कार अनुदान (Funeral Grant)—विभिन्न व्यक्तियों को धाय के अनुसार मृत्यु होने पर दाह सस्कार हेतु अनुदान दिए जाने की व्यवस्था है। धर्मिक मृत्यु पर 20 पौंड, 10 से 21 वर्ष की धाय वाले की मृत्यु पर 15 पौंड, 3 से 10 वर्ष की धाय वालों की मृत्यु पर 10 पौंड और 3 वर्ष से कम धाय वाले की मृत्यु पर 6 पौंड दाह सस्कार के रूप में अनुदान देने का प्रावधान रता गया।

5 वृद्धावस्था पेंशन (Old Age Pensions)—इस योजना के अन्तर्गत व्यक्ति को 65 वर्ष तथा महिला को 60 वर्ष की उम्र प्राप्त कर लेने पर वृद्धावस्था पेंशन प्रशा करने की व्यवस्था की गई। यह पेंशन पहले व्यक्ति को 23 शिलिंग और विवाहित जोड़े को 40 शिलिंग दिए जाने का प्रावधान किया गया।

योजना का प्रशासन और लागत (Administration and Cost of the Plan)—सर बेवरिज का मत था कि इस योजना के प्रशासन के लिए एकीकृत प्रशासन का दाखिल होना चाहिए और इसके लिए सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय एक सामाजिक बीमा कोष के साथ स्थापित करना चाहिए। प्रारम्भ में यह सिफारिश स्वीकार नहीं की गई लेकिन बाद में राष्ट्रीय बीमा मन्त्रालय (Ministry of National Insurance) का सृजन किया गया।

इस योजना की लागत 1945 और 1965 में क्रमशः 697 पौण्ड और 858 पौण्ड घाँकी गई। यह लागत और भी अधिक बढ़ी है क्योंकि कीमतों में निरन्तर वृद्धि हो रही है।

योजना का क्रियान्वयन (Implementation of Plan)—सरकार द्वारा बेवरिज योजना को देश में सामाजिक सुरक्षा का ढाँचा तैयार करने हेतु सामान्य रूप से स्वीकार कर लिया गया। युद्धोत्तर काल के पश्चात् विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करने के लिए कई अधिनियम पास किए गए जो कि जुलाई, 1948 से लागू हुए। वर्तमान समय में परिवार भत्ता, राष्ट्रीय बीमा, औद्योगिक दुर्घटना बीमा, राष्ट्रीय सहायता और राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा आदि रूपों में इंग्लैण्ड में न्यूनतम जीवन-स्तर बनाए रखने के लिए सामाजिक सुरक्षा प्रणाली प्रचलित है।

इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति

(1) परिवार भत्ता अधिनियम, 1945 (Family Allowance Act of 1945) के अन्तर्गत सबसे पहली योजना प्रथम बच्चे को छोड़कर अन्य बच्चों को भत्ता देने के लिए चलाई गई। इन भत्तों की दर में समय-समय पर परिवर्तन किया गया है।

(2) राष्ट्रीय बीमा अधिनियम, 1946 (National Insurance Act, 1946) के अन्तर्गत वे सभी बच्चे आ जाते हैं जो कि स्कूल को छोड़ने की उम्र से अधिक के हैं। वृद्ध व्यक्तियों, बच्चों, विवाहित महिलाओं और कम आय वाले व्यक्तियों को छोड़कर सभी को इसमें निश्चित अक्षदान प्रति सप्ताह देना पड़ता है। अक्षदान देने वालों को तीन वर्गों—नियोजित व्यक्ति, स्वयं नियोजित व्यक्ति और अनियोजित व्यक्ति—में बाँटा गया है। अधिनियम के अन्तर्गत बीमारी, बेरोजगारी, प्रसूति, विधवा, सरलक भत्ता, रिटायर्ड पेंशन और मृत्यु अनुदान आदि विभिन्न प्रकार के लाभ मिलते हैं। प्रथम वर्ग वाले व्यक्तियों को सभी लाभ प्राप्त होते हैं। दूसरे वर्ग वाले व्यक्तियों को बेरोजगारी और औद्योगिक दुर्घटनाओं हेतु लाभों को छोड़कर शेष सभी लाभ प्राप्त होने हैं। तीसरे वर्ग में आने वाले व्यक्तियों को बीमारी, बेरोजगारी, औद्योगिक दुर्घटनाओं और प्रसूति लाभों को छोड़कर सभी लाभ मिलते हैं।

(3) राष्ट्रीय बीमा (औद्योगिक दुर्घटनाएँ) अधिनियम, 1946 के अधीन

पार्थ करते समय हुई दुर्घटनाओं और औद्योगिक बीमारियों आदि के लिए बीमा योजना चलाई गई है। औद्योगिक चोट अधिनियम के अन्तर्गत औद्योगिक बीमारी अथवा दुर्घटनाओं और औद्योगिक चोट अधिनियम के अन्तर्गत औद्योगिक बीमारी अथवा दुर्घटना पर तीन प्रकार के लाभ प्रदान किए जाते हैं—

(i) दुर्घटना अथवा बीमारी के कारण अस्थायी रूप से प्रति सप्ताह चोट भत्ता (Injury Allowance) दिया जाता है। यह चोट अथवा बीमारी के कारण कार्य करने में असमर्थ होने पर दिया जाता है। यह लाभ 26 सप्ताह तक की अवधि हेतु दिया जाता है। प्रति सप्ताह भत्ता दर £ 12 55 + dependants' allowance है।¹

(ii) चोट अथवा बीमारी के परिणामस्वरूप धर्मिक की असमर्थता लाभ (Disablerment Benefit) दिया जाता है। यह चोट लाभ अवधि (Injury Benefit Period) समाप्ति के पश्चात् दिया जाता है। यह अवधि से अधिक £ 19 + dependants' allowances हो सकता है।²

(iii) मृत्यु लाभ (Death Benefit) जब किसी दुर्घटना अथवा बीमारी के कारण धर्मिक की मृत्यु हो जाती है तब उसके आश्रिता को दिया जाता है। व्यवस्था के लिए यह सामान्यतः 30 पीण्ड और बच्चों के लिए कुछ कम है।

(4) राष्ट्रीय सहायता अधिनियम, 1948 (National Assistance Act of 1948) के अन्तर्गत ज़रूरतमन्द व्यक्तियों को सहायता दी जाती है। जिन व्यक्तियों को भूतकाल में राज्य और स्थानीय सरकारों द्वारा सहायता दी जाती थी वे धर्मिक या व्यक्ति भी इस अधिनियम में शामिल किए गए हैं। जो लोग सामाजिक सुरक्षा सेवाओं के अन्तर्गत नहीं आते हैं तथा अपने भाग को बनाए रखने में असमर्थ हैं उन सभी को वित्तीय सहायता दी जाती है। कुछ दशाओं में कल्याणकारी सभाएँ शुरू की गई हैं जिनके अन्तर्गत बेघरगार और अपंग लोगों को सरकारी गृहों में प्रवेश दिया जाता है।

राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा के अन्तर्गत सभी ब्रिटिश नागरिकों को बिबिना शुल्काएँ दी जाती हैं, चाहे वे अनादान हों अथवा नहीं। सभी सार्वजनिक पर पड़ती है।

परिवार भत्ता, राष्ट्रीय बीमा और औद्योगिक चोट योजना के प्रशासन के लिए पेन्शन और राष्ट्रीय बीमा मन्त्रालय (Ministry of Pensions & National Insurance) की स्थापना कर दी गई है। इसका मुख्यालय लन्दन में रखा गया है। प्रादेशिक और स्थानीय कार्यालय भी स्थापित किए गए हैं। राष्ट्रीय सहायता और राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा का प्रशासन जमसतः राष्ट्रीय सहायता मण्डल (National Assistance Board) और स्वास्थ्य मन्त्री द्वारा किया जाता है।

(5) बाल अधिनियम, 1948 (Children Act of 1948) के अन्तर्गत स्थानीय सरकारों का यह दायित्व है कि कोई भी 17 वर्ष से कम आयु का बच्चा जिसके माता पिता नहीं हैं अथवा जिसे त्याग दिया गया है अथवा उसके माता-पिता उसकी देखभाल नहीं कर सकते हैं, को अपनी देखभाल में ले लें। इसके अतिरिक्त कुछ ऐच्छिक संगठनों द्वारा भी कल्याणकारी कार्य किए जा रहे हैं। उदाहरणार्थ सामाजिक सेवासो की राष्ट्रीय परिषद्, परिवार कल्याण सघ, प्रसूति एवं बच्चा कल्याण की राष्ट्रीय परिषद्। ब्रिटिश रेडक्रॉस सोसाइटी ने भी महत्वपूर्ण कल्याणकारी सेवाएँ प्रदान की हैं।

इस प्रकार इंग्लैंड में सामाजिक सुरक्षा की एक व्यापक योजना वर्तमान समय में है। जन्म से मृत्यु और मृत्यु के पश्चात् उसके आश्रितों को भी सामाजिक सुरक्षा योजना के अन्तर्गत लाभ प्रदान किए जाते हैं।

कतिपय नए सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी लाभ

जैसा कि डॉ टी एन भगोलीवाल ने लिखा है कि—“यू. के में 1975 में कुछ नए सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी लाभ लागू किए गए हैं जिनमें वगैर चन्दे दिए अयोग्यता पेंशन (Non-Contributory Invalidity Pension), अयोग्य देखभाल भत्ता (Invalid Care Allowance) तथा नया गतिशीलता भत्ता (New Mobility Allowance) शामिल हैं। वगैर चन्दे वाली अयोग्यता पेंशन लम्बी बीमारी या असमर्थता वाले पुरुषों और अकेली (Single) महिलाओं को, जो लम्बे समय (कम से कम 28 लगातार हफ्तों) तक काम नहीं कर सकते और जिन्हें चन्दे वाला (Contributory) लाभ नहीं मिल सकता, 7-90 पौण्ड प्रति हफ्ता की दर से देने की व्यवस्था है। अयोग्य देखभाल भत्ता उन्हें देय होता है जो बहुत ज्यादा अयोग्य (Severely Disabled) सम्बन्धियों की देखभाल करते हैं। बहुत ज्यादा अयोग्य (Disabled) प्रौढ व्यक्तियों तथा 5 वर्ष या उससे ज्यादा उम्र के बच्चों को, जो चलने लायक नहीं हैं और जिन्हें कम से कम 12 महीने तक यह रकाबट रह सकती है, नए गतिशीलता भत्ते का अधिकार मिलता है। इससे करीब 10 लाख ज्यादा अयोग्य (Severely Disabled) लोगो एवं बच्चों को लाभ मिलेगा।”

“सामाजिक सुरक्षा एक्ट, 1973 के अन्तर्गत चन्दों को अप्रैल, 1975 से सेवायोजकों और कर्मचारियों के लिए पूरी तरह आयदनी से सम्बन्धित, स्वयं के रोजगार वाले (Self-employed) के लिए आंशिक रूप से आयदनी से सम्बन्धित तथा बेकार व्यक्तियों के लिए ऐच्छिक कर दिया है।”

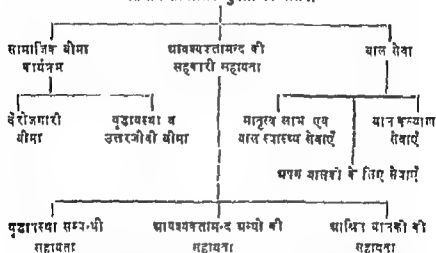
अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U S A)

“कोई भी व्यक्ति जो किसान बनना चाहता था उसे 160 एकड़ भूमि अमेरिकी सरकार द्वारा प्रदान की जाती थी। यह सामाजिक सुरक्षा का प्रारम्भिक

स्वरूप था।¹ अमेरिका एक धनी देश है जहाँ पर रोज़गार का ज़ेबा स्तर बनाए रखने में सफलता मिली है। फिर भी व्यक्ति स्वयं औद्योगीकरण से उत्पन्न जोखिमों से अपने प्राप रक्षा नहीं कर सकता है, इसलिए अमेरिकी सरकार ने भी इन जोखिमों से रक्षा करने हेतु सामाजिक सुरक्षा केवाई शुरू की है।

अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा का अधिनियम सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 (Social Security Act, 1935) के प्राग होने के बाद हुआ। इस अधिनियम में समय-समय पर संशोधन किए गए हैं। वर्तमान समय में सामाजिक सुरक्षा का ढांचा इस प्रकार है—

वर्तमान सामाजिक सुरक्षा की योजना



सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 1935 एक राष्ट्रीय अधिनियम है। यह अधिनियम वृद्धावस्था एवं उत्तरजीवी बीमा योजना को ही बनाता है और ऐसे योजनाएँ राज्य सरकारों द्वारा राष्ट्रीय सरकार के बोझों की सहायता से बनाई जाती हैं। सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत निम्न योजनाएँ चलाई गई हैं—

1. वृद्धावस्था, उत्तरजीवी और असमर्थता बीमा

(Old Age, Survivors & Disability Insurance)

इसका प्रमाणन सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 में राष्ट्रीय सरकार के अधीन है। वृद्धावस्था पेन्शन वृद्धि हेतु मासिक और वार्षिकी मुगनान करते हैं। इस अधिनियम में 1939 में संशोधन करके रिटायरमेंट के बढ़ने या बाद मृत्यु को प्राप्त होन बाल व्यक्ति की पत्नी और बच्चों को भी पेन्शन देने का प्रावधान रखा गया। 1956 में असमर्थता व लाभ को भी इस अधिनियम में शामिल कर लिया गया।

1. *Saxena, R. C. Labour Problems & Social Welfare*, p. 433

2. *Saxena, R. C. Labour Problems & Social Security*, p. 706

वृद्धावस्था और उत्तरजीवी बीमा का वित्त प्रबन्ध मालिकों और श्रमिकों की वर देय वार्षिक आय (4200 डॉलर तक) का 2-2 प्रतिशत तथा स्वयं नियोजित व्यक्तियों की आय का 3% द्वारा किया जाता है। यह दर उस समय तक बढ़ाई जाती रहेगी जब तक मालिकों व श्रमिकों के लिए 4% और स्वयं नियोजित व्यक्तियों के लिए 6% न हो जाए।

व्यक्तियों को 65 वर्ष पर और महिलाओं को 62 वर्ष पर रिटायरमेंट पेन्शन दी जाती है। 1957 में अकेले व्यक्ति के लिए अधिकतम पेन्शन 108.50 डॉलर प्रतिमाह थी और विवाहित के लिए यह 162.80 डॉलर थी। एक विधवा, को 81.50 डॉलर, एक विधवा और एक बच्चे को 162.80 डॉलर एक विधवा और दो बच्चों को 200 डॉलर दिया जाता है। यदि आश्रितों की प्रतिरिक्त नहीं दिया जाता है तो प्रसमर्थना पेन्शन वृद्धावस्था पेन्शन ही होगी। इस अधिनियम में प्रसमर्थ व्यक्तियों का शीघ्र पुनर्वास कराने का भी प्रावधान रखा गया है।

2 बेरोजगारी बीमा

(Unemployment Insurance)

तीसरी महान् मन्दी में कई लाख अमेरिकी बेरोजगार हो गए। बेरोजगार पाने में प्रसमर्थ रहे। इस आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए बेरोजगारी बीमा योजना चालू की गई। सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 में ही इसका प्रावधान रखा गया है जिसका वित्त प्रबन्ध मालिकों के अश्रदान से होगा। सामान्य प्रमाणों (General Standards) का निर्धारण संघीय सरकार करती है और विस्तार से प्रावधान राज्यों द्वारा तैयार किए जाते हैं। किसी भी उद्योग का मालिक यदि वर्ष में कम से कम 20 हफ्ते चार या चार से अधिक श्रमिकों को काम में लगाता है तो उसे बेरोजगारी बीमा कोष (Unemployed Insurance Fund) अश्रदान देना पड़ता है। अमेरिका का नियोजित व्यक्तियों का दो-तिहाई भाग इस योजना के अन्तर्गत आता है। बेरोजगार व्यक्तियों को दिया जाने वाला मुग्तान व अवधि विभिन्न प्रांतों में अलग-अलग है। सामान्यतया यह राशि श्रमिक की मजदूरी का आधार होती है। कुछ राज्यों में आश्रितों की सरवा के आधार पर इसमें वृद्धि कर दी जाती है। इस योजना से न केवल बेरोजगार व्यक्ति व उसके आश्रितों को ही सुरक्षा मिलती है बल्कि उसको यह अवसर प्रदान करती है कि उसकी योग्यता व अनुभव वाली नौकरी की तलाश कर सके। इसके साथ ही मन्दी से अर्थव्यवस्था की रक्षा भी करती है।

3 सार्वजनिक सहायता

(Public Assistance)

1935 के सामाजिक सुरक्षा अधिनियम के अन्तर्गत इस प्रकार सहायता का प्रावधान रखा गया है। यह सहायता तीन वर्गों को प्रदान की जाती है—

(i) जबरनमन्द युद्ध व्यक्तियों को जिनको बीमा योजना के अन्तर्गत सहायता या लाभ नहीं मिलते हैं उनको सामंजसिक सहायता देकर उनकी मदद की जा सकती है।

(ii) वे बच्चे जिनकी माता-पिता की मृत्यु, असमर्थता या अनुपस्थिति के कारण त्याग दिया गया है उन्हें भी इस प्रकार की सहायता देने का प्रावधान है।

(iii) जरूरतमन्द अन्ये व्यक्ति भी इनके अन्तर्गत शामिल किए गए हैं।

1950 में इस योजना को स्थायी या पूर्ण रूप से असमर्थता प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को भी शामिल कर दिया गया है।

इस प्रकार की सहायता जरूरतमन्द व्यक्तियों को राज्य सरकारों द्वारा दी जाती है। इससे वित्तीय सहायता राष्ट्रीय सरकार द्वारा दी जाती है।

4 श्रमिक क्षतिपूर्ति

(Workmen's Compensation)

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1936 के अतिरिक्त राज्य व राष्ट्रीय सरकार द्वारा कर्मचारियों को क्षतिपूर्ति करने का भी प्रावधान है। सबसे पहले राष्ट्रीय कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1908 (Federal Employee's Compensation Act of 1908) पास किया गया था। धीरे-धीरे अन्य राज्यों में भी इस तरह के अधिनियम पास कर दिए गए हैं। 1948 से सभी राज्यों में इस प्रकार के अधिनियम से सुरक्षा प्रदान की जाती है। मृत्यु होने पर दाह सरकार व्यय तथा मायितो को नगदी लाभ दिए जाते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत चोट की लागत को उत्पादन की लागत माना जाता है। विभिन्न राज्यों में स्थाई, अस्थायी असमर्थता तथा मृत्यु पर दिए जाने वाले मुआवजे की राशि अलग अलग है। अस्थायी असमर्थता के लिए कर्मचारी की औसत मजदूरी का 2/3 भाग दिया जाता है। मुक्तान अवधि भी विभिन्न राज्यों में 104 से 700 सप्ताह तक है। कुछ राज्यों में समयावधि और मुक्तान की सीमाएँ निश्चिन् हैं जो क्रमशः 260 से 800 सप्ताह और 6500 डॉलर से 20,000 डॉलर तक हैं।

स्वास्थ्यविव बीमारियों से होने वाली असमर्थता को भी चोट की सीमा लाभ प्रदान दिए जाने चाहिए। इसके नियम में भी विभिन्न राज्यों में बांझ बनाए गए हैं।

5 बीमारी अथवा अस्थायी असमर्थता

(Sickness or Temporary Disability)

अल्पकाल में बीमार होने पर बीमारी लाभ नगदी के रूप में प्रदान किए जाते हैं। दीर्घकालीन बीमारी की शरणाग्र अवस्था में भी यह लाभ दिया जाता है। इस प्रकार का लाभ नगदी और राज्य सरकारों द्वारा अलग अलग अलग अलग व्यक्तियों को प्रदान किए जाते हैं। यह लाभ 20 सप्ताह तक के लिए अलग की मजदूरी का भाग हिस्सा दिया जाता है।

पूर्णतया अथवा स्थाई रूप से असमर्थता होने पर स्वयं व उसके आश्रितों को मासिक लाभ प्रदान किए जाते हैं। सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अन्तर्गत असमर्थ व्यक्तियों को व्यावसायिक पुनर्वास सेवा के सघीय राज्यीय कार्यक्रम (Federal State Programmes of Vocational Rehabilitation Service) के पुनर्वास को प्रोत्साहन दिया जाता है। सघीय सरकार द्वारा युद्ध में हुए अपंग व असमर्थ व्यक्तियों को भी क्षतिपूर्ति दी जाती है।

6 बच्चों के लिए कार्यक्रम (Programmes for Children)

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अन्तर्गत बच्चों को बीमा लाभ अथवा सहायता प्रदान करने का भी प्रावधान रखा गया है। सघीय सरकार राज्य सरकारों को प्रसूति और शिशु स्वास्थ्य मेवालों, अपंग बच्चों की सेवा और अग्न्य शिशु-कल्याण सेवाओं के चलाने के लिए कानून बनाती है तथा इन सभी सेवाओं के लिए राज्य सरकारों को अनुदान भी दिया जाता है।

उपरोक्त सामाजिक सुरक्षा सेवाओं के प्रतिरिक्त ऐच्छिक आधार पर चलाई जाने वाली विभिन्न स्वास्थ्य अथवा बीमारी बीमा सेवाएँ अमेरिकी श्रमिकों के लिए चलाई जाती हैं। निजी सस्थाएँ भी सामाजिक सुरक्षा सेवाएँ, उदाहरणार्थ बीमार और जरूरतमन्द, पाठशालाओं और अस्पतालों के लिए विभिन्न लाभप्रद सेवाएँ प्रदान करती हैं।

रूस में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in USSR)

रूस में सामाजिक सुरक्षा उपायों की सांविधानिक गारण्टी दी गई है और उनको प्राप्त करने के तीन कारण हैं—

1. रूस की अर्थ-व्यवस्था का तीव्र गति से विकास हो रहा है तथा बढ़ती हुई राष्ट्रीय आय में स हिस्सा दिलाने के लिए सामाजिक सुरक्षा लागू करनी होती है,

2. समाजवादी दश होने के कारण लोगों का कल्याण बढ़े, एवं

3. श्रम सघों द्वारा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के नियन्त्रण में सहयोग से प्रभावपूर्ण श्रियान्वयन प्राप्त करने में सहायता मिलती है।

रूस में सामाजिक सुरक्षा सभी श्रमिकों और कर्मचारियों पर लागू होती है। सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी, गारण्टीड रोजगार चिकित्सा मुविषा प्रसूति लाभ, श्रमिक क्षतिपूर्ति, वृद्धावस्था पेंशन असमर्थता पेंशन, उत्तरजीवी पेंशन, व्यावसायिक बीमारियों के विरुद्ध बीमा, असमर्थ और वृद्धावस्था गृहों हेतु प्रावधान, स्वास्थ्य और सेनोटोरिया के लिए विस्तृत प्रावधान आदि उपाय अथवा योजनाएँ शामिल की गई हैं। सामाजिक सुरक्षा सेवाएँ सामुदायिक फार्मों के कर्मचारियों को भी प्रदान की जाती हैं।

रूस में सामाजिक बीमा की विशेषताएँ (Features of Social Insurance in USSR)

रूस में सामाजिक बीमा योजना की प्रमुख विशेषताएँ निम्नादि हैं—

1. केवल नियोजित व्यक्तियों का बीमा किया जाता है।

2. बेरोजगारी बीमा योजना नहीं है। कानून से बेरोजगारी को समाप्त कर दिया गया है।

3. बीमा के पूर्ण लाभों को प्राप्त करने हेतु थम सत्रों का सदस्य होना पूर्व शर्त है। गैर-सदस्यों को केवल घाघे लाभ दिए जाते हैं।

4. सामाजिक बीमा योजनाओं का संगठन, प्रशासन और निरीक्षण का कार्य थम सत्रों द्वारा किया जाता है। थम सत्रों की केन्द्रीय संस्था का स्वयं का अपना सामाजिक बीमा विभाग है।

5. सामाजिक बीमा की लागत का वहन सम्बन्धित संस्थान द्वारा किया जाता है। इसमें सम्बन्धित संस्थान द्वारा प्रदान किया जाता है।

6. रूस की सामाजिक बीमा योजना न केवल थमियों के कल्याण के वृद्धि का माध्यम है, बल्कि यह आर्थिक विकास में उत्पादन में वृद्धि करने का भी एक प्रमुख साधन मानी जाती है।

7. यदि कोई थमिक सामाजिक बीमा योजना के अन्तर्गत मिलन वाले लाभों के प्रशासन और थम सत्रों के हस्तक्षेप से कोई शिकायत रखता है तो इसके लिए वह गारण्टीड सामाजिक सुरक्षा लाभों हेतु स्थानीय स्थापत्य में प्रवेश कर सकता है।

वर्तमान समय में रूस में थमिकों के अस्थायी असमर्थ होने पर सहायता तथा स्थायी असमर्थता व वृद्धावस्था के लिए पेंशन देने का प्रावधान है। यदि थमिक को घाघे अथवा बीमारी के कारण अस्थायी असमर्थता हो जाती है तो उसे उसकी मौलिक मजदूरी का जन-प्रतिष्ठान सहायता के रूप में दिया जाता है।

सामाजिक बीमा योजना

रूस में प्रारम्भिक कठिनाइयों के कारण सामाजिक बीमा योजना के सिद्धान्तों का तत्काल आर्थिक नीति के अन्तर्गत सन् 1922 में शुरू किया गया। तब थम नीतियों की घोषणा की गई। इससे अन्तर्गत विचारणा, अस्थायी असमर्थता पर लाभ दातृ-महत्कार हेतु सुगताम, असमर्थता, वृद्धावस्था अथवा मृत्यु के पश्चात् पेंशन आदि का प्रावधान रखा गया था। रूस में सामाजिक बीमा योजना का वित्त प्रथम प्रथमों द्वारा किया जाता है। प्रत्येक थमिकों के मजदूरी वित्त का कुछ प्रतिशत सामाजिक बीमा कोष (Social Insurance Fund) में जमा करता है। इसी अनुदान में वे व्यक्तियों की मजदूरी में से घटा लेते हैं। यह प्रतिशत 4.4 से 9.8 तक होता है जो कि उत्पादन की दशाओं पर निर्भर करता है। थमिकों को कुछ भी सुगताम नहीं करना पड़ता है।

विक्रिया महाप्रता वस्तु के रूप में दी जाती है जो कि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत न आकर सामाजिक सेवाओं के अन्तर्गत आती है। सामाजिक बीमा योजना केवल नियोजित श्रमिकों पर ही लागू होती है। वृत्ति श्रमिक इसके अन्तर्गत नहीं आते हैं क्योंकि उनकी रक्षा किसानों के सामूहिक संगठनों (Peasant's Collective Organisations) द्वारा की जाती है।

रुक्त की सामाजिक बीमा योजना के निम्नलिखित विधान हैं—

1 सन् 1933 से ही इस योजना का प्रशासन श्रम सघों द्वारा किया जाता है। इस योजना की संस्थाएँ कोष और कार्य सभी श्रम सघों के हैं।

2 इस योजना के अन्तर्गत केवल नियोजित व्यक्तियों का ही बीमा किया जाता है।

3. इस योजना में अग्रदान केवल नियजकों या मालिकों द्वारा ही दिए जाने हैं। मासिक एक मुश्त में ही सामाजिक बीमा कोष में श्रमिकों की मजदूरी बिल का प्रतिशत के रूप में जमा करा देता है।

4 इस योजना के अन्तर्गत मिलने वाले लाभ केवल उन्हीं श्रमिकों को दिए जाते हैं जिन्होंने श्रम सघों की सदस्यता ग्रहण कर ली है। जो सदस्य नहीं हैं उनको केवल आधे लाभ ही मिलते हैं।

5 यह योजना सरकारी भान्दोस्तन के रूप में श्रम की स्थिरता और उत्पादन में वृद्धि हेतु चलाई जाती है। सबसे अधिक लम्बे समय तक कार्य करने वाले को ही अधिक लाभ मिलते हैं।

6 बेरोजगारी बीमा समाप्त कर दिया गया है। यह सन् 1930 में प्रथम पंचवर्षीय योजना में मानव शक्ति की माँग में वृद्धि करके समाप्त कर दिया गया है।

रोजगार के कारण बीमारी अथवा चोट से यदि अस्थायी असमर्थता हो जाती है तो औसत प्रामदनों का उत्त-प्रतिशत लाभ के रूप में श्रमिक को दिया जाता है। अन्य मामलों में नौकरी की अवधि के आधार पर लाभ प्रदान किए जाते हैं। उदाहरणार्थ 6 या अधिक वर्ष की नौकरी वाले को 100%, 3 से 6 वर्ष के रोजगार हेतु 80%, 2 से 3 वर्ष हेतु 60% और 2 वर्ष से कम को 50% औसत मजदूरी का भाग लाभ के रूप में दिया जाता है। श्रम सघों की सदस्यता न होने पर इन लाभों का आधा मिलेगा।

प्रत्येक व्यक्ति और महिला जिन्होंने श्रम 60 और 55 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली है, पेंशन प्राप्त करने के अधिकारी हैं। रोजगार के कारण बीमारी और चोट से उत्पन्न स्थायी असमर्थता (Permanent Disability) हेतु भी पेंशन दी जाती है। दूसरे मामलों में यह आयु और रोजगार की अवधि पर निर्भर करता है। पेंशन की राशि श्रमिकों को अन्त में मिलने वाली मजदूरी पर निर्भर करती है। अधिकतम पेंशन अन्तिम मजदूरी का 66% दी जाती है।

सामाजिक बीमा योजना के प्रस्ताव रूप में बीमारी की विविक्षा तथा अन्य मुविशायों में वृद्धि करने हेतु सामाजिक सेवाएँ प्रदान की जानी हैं। ये सेवाएँ निम्नलिखित हैं—

1 प्रथम व्यक्ति को निःशुल्क विविक्षा सुविधाएँ प्रदाय की जानी हैं।

2 किसी भी मस्यान में निरन्तर 11 माह तक कार्य करने पर 2 मस्याह की छेत्तन महिन छुट्टियाँ दी जाती हैं।

3 भ्रम सप्पो और औद्योगिक गरधानों द्वारा बसाए जाते याने विभ्राम-पूरी का प्रमिको द्वारा उपयोग करना। यह उपयोग उनकी बीमारी की प्रथमि पर निर्भर करता है।

4 रविदार तथा अन्य गार्जनिक छुट्टियों पर कस्यों में स्थित रेत पार्गु प्राडि का उपयोग करना।

5 सभी को प्राथमिक शिक्षा की निःशुल्क सुविधाएँ प्रदान करना।

6 प्रथम महिला को मातृत्व लाभ (Maternity Benefits) प्रदान करना।

माताओं का बन्धाण और उनके सरसण प्रदान करना सरकार का प्राथमिक दायित्व समझा जाता है। इसके विषय में कई धम कानून बनाए गए हैं। किसी भी प्रमंक्ती महिला को रोजगार देने से मका करना कानूनी प्रपराय है। इसके उत्तलपन पर 6 माह की छेत्त तथा 1000 रुबन साधिक दण्ड दिया जा सकता है। महिला की मजदूरी में से किसी प्रकार की कटौती नहीं की जाण्गी। गर्भावस्था में हल्का कार्य दिया जाता है। उनकी दाम्ना, रेल व यत्तो में सुरक्षित स्थान प्रदान किए जाते हैं। यदि 2 बरों का बन्धा बीमार हो जाता है तो उसकी माता का रिशेय छुट्टी प्रदान की जाती है।

रूप में प्रविशालिन माताओं और उनके बन्धों की भी सुरक्षा प्रदान करा का प्रावधान है। बन्धों के पालन पोरण हेतु राग्य की छोर से मत्ता दिया जाता है। अन्य माताओं की आ सुविधाएँ व लाभ मिलते हैं वे ही प्रविशालिन माताओं की भी मिलते हैं। प्रविश बन्धों वाली माँ का रूप में विनोय भत्ता भी दिया जाता है।

भारत में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in India)

भारत में सामाजिक सुरक्षा एक नया दृष्टिकाल नहीं है। कतिपय पि पोरक पहल में ही प्रवने धमिको को पेंशन, प्रोरिडेंट पण्ड और पेण्डूरी प्रादि लाभ देने से छोट बन्धाणकारी कसों को लिए गए हैं। इस सम्बन्ध में हमारे देश में धम कानूनों का भी प्रभाव नहीं रहा है। मर् 1947 में पूर्व ही हमारे देश में प्रमिफ क्षतिपति अधिनियम, 1923 और विभिन्न प्राणों में मातृत्व लाभ अधिनियम पास किए जा चुके थे।¹

1 *Civil Service Exam. Paper: Labour Problems in Indian Industry*, p. 252.

किसी भी काम में सामाजिक सुरक्षा की योजना शुरू करने हेतु अन्य उपाय भी काम में लेने पड़ते हैं उदाहरणार्थ पूर्ण रोजगार नीति, श्रमिकों की सुरक्षा और अच्छी कार्य दशाओं हेतु विधान, चिकित्सा, शिक्षा और आवास सुविधाएँ, आदि। हमारे देश में विशेष रूप से औद्योगिक श्रमिकों हेतु सामाजिक सुरक्षा शुरू की गई है।¹

हमारे देश में यद्यपि प्राचीन समय से ही संयुक्त परिवार प्रथा, पंचायत, निर्धन गृहो आदि सामाजिक संस्थाओं द्वारा जरूरतमन्दों को कुछ न कुछ सहायता की जाती रही है, लेकिन सामाजिक सुरक्षा पर दूसरे महायुद्ध तक विशेष ध्यान नहीं दिया गया। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1931) तक ने इस प्रकार की योजना की आवश्यकता पर जोर नहीं दिया क्योंकि हमारे देश में स्थायी श्रम-शक्ति का अभाव या और श्रमिक परिवर्तन (Labour Turnover) भी अधिक होता था।

बेवरिज रिपोर्ट (Beveridge Report) के प्रकाशन के पश्चात् भारत में सामाजिक बीमा योजना पर ध्यान दिया जाने लगा। स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् विभिन्न देशों में समाजवादी सरकारों की स्थापना हुई तथा श्रमिक असन्ताप के कारण श्रमिकों की स्थिति सुधारने हेतु कई देशों में सामाजिक बीमा योजना नयाप की गई। हमारे देश में भी सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ प्रारम्भ करने की दिशा में विभिन्न कदम उठाए गए।

भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान अवस्था²

श्रमिकों के लिए क्षतिपूर्ति अधिनियम

1923 में कर्मचारी मुआवजा अधिनियम पारित होने के साथ ही भारत में सामाजिक सुरक्षा प्रारम्भ हुई। इसके अन्तर्गत ऐसे कर्मचारियों और उनके परिवारों को जिनकी अपने सेवा काल के दौरान किसी औद्योगिक दुर्घटना और कुछ विशेष रोगों से ग्रस्त हो जाने पर, जिनके कारण मृत्यु या अपंगता हो गई हो, मुआवजा देने का प्रावधान है। अधिनियम में मृत्यु, पूर्ण अपंगता और अस्थायी अपंगता के लिए अलग-अलग पैमाने पर मुआवजा देने का प्रावधान है। इस अधिनियम के अन्तर्गत विशेष खतरे वाले व्यवसायों में लगे कर्मचारियों को भी शामिल कर लिया गया है पर इसमें वे कर्मचारी शामिल नहीं हैं जो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 के अन्तर्गत सम्भावित हैं।

प्रसूति सम्बन्धी लाभ

1929 में तत्कालीन बम्बई सरकार द्वारा प्रसूति लाभ कानून को लागू कर अगला कदम उठाया गया। इसके तत्काल पश्चात् अन्य राज्यों ने (जिन्हें

1 Vaid, K. N. - State & Labour in India, p 110

2 भारत, 1985.

अधिनियम के अधीन रजिस्टर्ड हैं या कोई अन्य कानून जो सहकारी समितियों से सम्बन्ध रखता है और जिनमें 50 से कम लोग काम करते हैं तथा जिनकी मशीनें बिजली या भाप से नहीं चलती। यह योजना 2500 रु तक मासिक वेतन पाने वालों पर लागू होती है।

सितम्बर, 1985 से इस निधि के लिए मालिकों को, कर्मचारियों को दी जाने वाली मजदूरी व महंगाई भत्ते की कुल राशि के सवा छह प्रतिशत के बराबर अपना हिस्सा देना होता है (कुल राशि में कर्मचारियों को दी गई छાछ रियायतों का तक्की मूल्य और अनुक्षण भत्ता भी शामिल है)। इतना ही हिस्सा कर्मचारियों को भी देना होता है। 108 उद्योगों के लिए जिनमें 50 से अधिक व्यक्ति काम करते हैं, यह हिस्सा बढ़ा कर 8 प्रतिशत कर दिया गया है।

31 मार्च, 1985 के अन्त में भविष्य निधि योजना में अशदानाओं की संख्या 128 88 लाख थी।

मृत्यु होने पर सहायता

जनवरी, 1964 में कर्मचारी भविष्य निधि योजना के अन्तर्गत मृत्योपरान्त महायन्त्रा निधि स्थापित की गई जिसका उद्देश्य गैर छूट प्राप्त सस्थानों के मृतक के उत्तराधिकारियों या नामजद व्यक्तियों को वित्तीय सहायता प्रदान करना है। उसका लाभ मृतक के उत्तराधिकारियों या नामजद व्यक्तियों को मिलता है जिनका मासिक वेतन (मूल वेतन, महंगाई भत्ता आदि को बिनाकर) मृत्यु के समय 1,000 रुपये से अधिक नहीं है। सहायता की राशि 1,250 रुपये निश्चित कर दी गई है।

एम्पलाईज डिपॉजिट लिक्विड इश्योरेंस स्कीम

सामाजिक सुरक्षा की एक और योजना है एम्पलाईज डिपॉजिट लिक्विड इश्योरेंस स्कीम, 1976 अर्थात् भविष्य निधि में जमा धनराशि से जुड़ा बीमा। यह योजना 1 अगस्त, 1976 से लागू हुई। इसके अनुसार, कर्मचारी की मृत्यु होने पर उसके वारिस को भविष्य निधि की धनराशि के प्रतिरूप एक और धनराशि मिलेगी जो पिछले तीन वर्षों में निधि में मौजूद औसत धनराशि के बराबर होगी, बशर्ते कि निधि में औसत धनराशि 1,000 रुपये से कम न रही हो। इस योजना के अन्तर्गत अधिकतम भुगतान 10,000 रुपये होगा जिसके लिए कर्मचारी को कोई अशदान नहीं करना पड़ेगा।

पारिवारिक पेंशन

औद्योगिक मजदूरों की असामयिक मृत्युदान पर उनके परिवारों के लिए लम्बी अवधि तक धन सम्बन्धी सुरक्षा देने की दृष्टि से 1 मार्च 1971 से कर्मचारों परिवार पेंशन योजना शुरू की गई। कर्मचारों भविष्य निधि योजनाओं में मासिक और कर्मचारियों के अशदान के एक भाग को धनगत करके इसके लिए धन प्राप्त

किया जाता है। इसमें केन्द्र सरकार भी कुछ भाग जमा करती है। निधि की सदस्यता की अवधि के आधार पर परिवार पेंशन की राशि न्यूनतम 60 रुपये से लेकर अधिकतम 320 रुपये प्रतिमाह है। इसके अनिवार्य 60 रुपये से 90 रुपये तक सम्भावी परिवार पेंशन की राशि प्रति माह देन की स्वीकृति भी प्रदान की गई।

मानवताधिक योजना

1962 के मानवताधिक (मैब्युटी) सहायकी अधिनियम के अन्तर्गत कारखानों, गानों, तेल क्षेत्रों, चायानों, मोड़ियों, रेलवे, मोटर परिवहन प्रतिष्ठानों, कर्मचारियों, दुकानों, तथा अन्य संस्थानों में काम करने वाले कर्मचारी मानवताधिक के हकदार हैं। 600 रुपये तक की मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारी हर पूरे किए गए सप्ताह के पीछे 15 दिनों की मजदूरी के हिमायत इसके अधिकारी हैं और कुल राशि 20 सहोनों की मजदूरी में ज्यादा नहीं हो सकती। परन्तु ऐसे कारखानों में, जहाँ मारा वर्ष वर्ष नहीं होता, मानवताधिक की दर प्रति सप्ताह 7 दिनों के वेतन के बराबर होगी। अगर किसी कर्मचारी को मानवताधिक के साथ किए किसी अन्य निर्माण, अनुसंधान या इतराद के अधीन इसमें सम्झौती शर्तें मिलें, तो उस पर अधिनियम का प्रसर नहीं पड़ता।

यह हम भारत में सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी निम्नलिखित प्रमुख अधिनियमों का विस्तार से विश्लेषण करेंगे—

1. अधिष्ठातृ अधिनियम, 1923
2. मानवताधिक अधिनियम, 1961
3. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 और उसके अधीन बनाई गई योजना
4. कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम 1952 और तदाधीन बनाई गई योजनाएं
5. कर्मचारी जमा सम्बन्ध (चिबह) बीमा योजना, 1976
6. उपदान भुगतान अधिनियम, 1972

(1) अधिष्ठातृ अधिनियम 1923

(Workmen's Compensation Act of 1923)

इस अधिनियम का उद्देश्य किसी औद्योगिक दुर्घटना तथा औद्योगिक बीमारी में अधिष्ठातृ को क्षतिपूर्ति करना होता है। दुर्घटना से अधिष्ठातृ की मृत्यु हो जाती है अथवा स्थाई एवं अस्थायी अवयवना प्राप्त होती है। इस अवयवना में समाव करने हेतु नियोजक द्वारा अधिष्ठातृ को क्षतिपूर्ति करना एक संघातक आवश्यक है।

बीमा क्षेत्र—यह अधिनियम सभी रेल कर्मचारियों (प्रत्यक्ष कार्य में नियोजन कर्मचारियों के अलावा) तथा इस अधिनियम की अनुसूची II में उदा-

निर्दिष्ट किसी भी पद पर नियोजित व्यक्तियों पर लागू होता है। अनुसूची-II में कारखानों, खानों, बागानों, यत्र चालित वाहनो, निर्माण-कार्यों तथा कुछ अन्य जोड़िमपूर्ण व्यवसायों में नियोजित व्यक्तियों को शामिल किया गया है। उक्त अधिनियम के अधीन विस्तार के लिए कोई मजदूरी सीमा नहीं है। तथापि, यह अधिनियम ऐसे व्यक्तियों पर लागू नहीं होता है, जिन्हें कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत लाया गया है।¹

स्त्रान एवं व्यवस्था—इस अधिनियम में अस्थायी स्थायी विकलांगता के मामले में कर्मकारों को और मृत्यु के मामले में उसके आश्रितों को मुआवजे के मुग्तान की व्यवस्था है। मृत्यु के मामले में मुआवजे की न्यूनतम राशि 20,000 रु. तथा स्थायी विकलांगता के मामले में 24,000 रुपये है। स्थायी विकलांगता के मामले में मुआवजे की अधिकतम राशि 1,14,000 रुपये तक हो सकती है, जबकि मृत्यु के मामले में यह राशि 91,000 रुपये तक हो सकती है, जो मृत्यु के समय कर्मचारी की मजदूरी और उसके पर निर्भर करती है। अस्थायी विकलांगता के मामले में मुआवजा, मजदूरी का 50 प्रतिशत की दर से 5 वर्ष की अधिकतम अवधि तक देय है।

इस अधिनियम की सम्बन्धित राज्य सरकारों/सघ-राज्य क्षेत्र प्रशासनो द्वारा लागू किया जाता है।

यदि श्रमिक को काम करते समय किसी दुर्घटना से चोट लग जाए तो मालिक द्वारा मुआवजा दिया जाएगा। यदि असमर्थता (Incapacity) 3 दिन से अधिक नहीं है तथा श्रमिक के स्वयं के दोष के कारण चोट लग जाती है तो उसे किसी प्रकार की क्षतिपूर्ति नहीं दी जाएगी। यदि श्रमिक की मृत्यु हो जाती है तो उसे मुआवजा दिया जाता है। व्यावसायिक बीमारियों (Occupational Diseases) हेतु भी अधिनियम की तीसरी अनुसूची में क्षतिपूर्ति करने का प्रावधान है। मुआवजा की राशि चोट की प्रकृति तथा श्रमिक की घातित मासिक मजदूरी पर निर्भर करती है। चोट को तीन वर्षों में रखा गया है—उदाहरणार्थ चोट से मृत्यु को प्राप्त होना, स्थायी असमर्थता और असमर्थता। श्रमिक की मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को मुआवजा दिया जाता है। वैधानिक आश्रित तथा अवैधानिक आश्रित दोनों वर्गों की क्षतिपूर्ति नियोजक द्वारा दी जाती है।

इस अधिनियम के अनुसार प्रत्येक नियोजक का यह दायित्व है कि वह किसी भी पाठक दुर्घटना की सूचना आयुक्त, श्रमिक क्षतिपूर्ति (Commissioner for Workmen's Compensation) को दे। यदि वह इन दुर्घटना का दायित्व स्वीकार कर लेता है तो उसे मुआवजे की राशि आयुक्त के पास में जमा करा देनी चाहिए। यदि मालिक दायित्व स्वीकार नहीं करना है

तो प्रायुक्त मूल्य के प्राप्तियों को उसका न्यायालय में इस सम्बन्ध में अपना अधिकार (Claim) माँग सकता है। मालिक इस सम्बन्ध में प्रगतिदा द्वारा मुदावजा नहीं चुका सकता।

इस अधिनियम का प्रकाशन राज्य सरकारों द्वारा किया जाता है। इस प्रत्येक राज्य सरकार ने प्रायुक्त, श्रमिक क्षतिपूर्ति नियुक्त कर दिए हैं जो कि मुदावजे सम्बन्धी मामलों की जाँच, सुनवाई और फैसला देकर श्रमिकों की मदद करते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत दुर्घटना, मुदावजे की राशि आदि के सम्बन्ध में मालिक को प्रतिवेदन भेजना पड़ता है। इस अधिनियम का समय-समय पर संशोधन करने इसके क्षेत्र को व्यापक कर दिया गया है।

बोध—इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों तथा उनकी क्रियाशीलता को देखने से पता चलता है कि यह अपने आप में एक पूर्ण अधिनियम नहीं है। इसकी निम्नलिखित सीमाएँ हैं—

1. मालिक इस अधिनियम को अनुचित बताते हैं। उनका कहना है कि श्रमिक की गलती के कारण मृत्यु होने पर मालिकों का क्षतिपूर्ति भुगतान करनी पड़ती है। इससे उन पर वित्तीय भार पड़ता है।

2. छोटे मस्यानों द्वारा श्रमिकों को क्षतिपूर्ति नहीं दी जाती है। वे किसी न किसी तरह इस दायित्व का टालने में सफल हो जाते हैं। बड़े मस्यानों द्वारा भी छोटी-छोटी रिपोर्ट नहीं की जाती है।

3. क्षतिपूर्ति सम्बन्धी मामलों को निरटारने में देरी लगती है। सम्बन्धित अधिकारियों का कार्यभार पहले ही अधिक होता है।

4. डेफ़ा श्रम के सम्बन्ध में टेबेदार ठके द्वारा मुदावजा देता है। रमीद पूरी राशि की ली जाती है जबकि मुग़लान कम राशि में होता है।

5. इस अधिनियम के अन्वयन किसी प्रकार की खाट व्यवस्था व्यावसायिक बीमारी होने पर विचित्रता का प्रबन्ध नहीं किया जाता है। विचित्रता का प्रबन्ध आवश्यक है।

इस अधिनियम के प्रभावपूर्ण क्रिया-बन्धन हेतु राष्ट्रीय श्रम आयोग (National Commission on Labour) ने सुझाव दिया है कि श्रमिक क्षतिपूर्ति हेतु एक केंद्रीय कोष (Central Fund for Workmen's Compensation) की स्थापना की जाए। इस कोष में सभी मालिकों द्वारा प्रतिमाह अपनी मजदूरी बिना का कुछ प्रतिशत जमा करना चाहिए जिससे कि अधिनियम के प्रकाशन तथा दिए गए मामलों की जागत का बहूत किया जा सके। इस कोष का नियन्त्रण कर्मचारी राज्य बीमा निगम (Employee's State Insurance Corporation) द्वारा होना चाहिए। यह निगम दुर्घटनाग्रस्त श्रमिकों और उनके परिवारों को समय-समय पर मुक़ाबल कर रहा रहेगा। यदि श्रमिक असमर्थता के कारण बेरोज़गार रहता है तो उसकी क्षतिपूर्ति की ऊँची दर दी जानी चाहिए।

(2) मातृत्व लाभ या प्रसूति अधिनियम, 1961

(Maternity Benefit Act of 1961)

मातृत्व लाभ महिला श्रमिकों को बच्चे के जन्म के पूर्व तथा पश्चात् कार्य से अनुपस्थित रहने के परिणामस्वरूप हुई मजदूरी की हानि के रूप में मुआवजा दिया जाता है जिससे महिला श्रमिक व उसने बच्चे के स्वास्थ्य पर बुरा असर नहीं पड़े तथा आर्थिक कठिनाई का सामना नहीं करना पड़े। इस सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय धर्म सङ्गठन (I.L.O.) ने प्रस्ताव 1919 में ही पास कर दिया था। लेकिन भारत में इस स्वीकार नहीं किया गया क्योंकि भारतीय महिला श्रमिक प्रवासी होती हैं, बच्चा होने से पूर्व ही वे बारिम् अपने घर लौट जाती हैं तथा चिकित्सा सुविधाओं का भी अभाव है। विभिन्न राज्यों में समय-समय पर अधिनियम पास कर दिए गए हैं। लेकिन अधिनियमों में समरूपता का अभाव होने के कारण 1961 में मातृत्व लाभ अथवा प्रसूति अधिनियम पास किया गया।

यह अधिनियम महिलाओं के रोजगार को बच्चे के जन्म से पहले तथा बाद में कुछ अवधि के सम्बन्ध में विनियमित करता है और प्रसूति तथा वृद्धि अन्य लाभों की व्यवस्था करता है।

सीमाक्षेत्र—यह अधिनियम प्रथमतः खानों, कारखानों, बागानों और सर्वसङ्गठनों पर लागू होता है। राज्य सरकार द्वारा इस अधिनियम के उपबन्धों को किसी भी अन्य प्रतिष्ठानों या प्रतिष्ठानों के वर्ग पर लागू किया जा सकता है। इस अधिनियम की परिधि लाने के लिए कोई मजदूरी सीमा नहीं है। तथापि यह अधिनियम उन महिला कर्मचारियों पर लागू होता है जो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के सीमाक्षेत्र में आती हैं।

लाभ—इस अधिनियम में छुट्टी पर जाने के तत्काल बाद तथा प्रसूति की तारीख सहित और उस तारीख के बाद छह सप्ताह के लिए वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए औसतन दैनिक मजदूरी की दर से प्रसूति लाभ के नुगतान की व्यवस्था है। प्रसूति लाभ की कुल अवधि 12 सप्ताह है अर्थात् प्रसूति की तारीख तक तथा उस तारीख सहित छह सप्ताह तक और उस तारीख के तत्काल बाद छह सप्ताह। प्रसूति लाभ के लिए पात्र होने के लिए, महिला कर्मचारी की पिछले 12 महीने की अवधि के दौरान 160 दिनों की सेवा होनी चाहिए। इस अधिनियम में गर्भपात के मामले में भी छह सप्ताह के लिए प्रसूति सुविधा लाभ देने की व्यवस्था है।

कार्यान्वयन—केन्द्रीय सरकार खानों तथा सर्वसङ्गठनों में इस अधिनियम के उपबन्धों के कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी है, जबकि कारखानों बागानों तथा अन्य प्रतिष्ठानों में इसके कार्यान्वयन के लिए राज्य सरकारें उत्तरदायी हैं। केन्द्रीय सरकार ने इस अधिनियम के कार्यान्वयन का काम अग्रनिश्चित प्राधिकरणों को सौंप दिया है—

द्विन प्रतिष्ठानो वै लिङ्ग वे उत्तरदायी है

- | | |
|--|-----------------|
| (1) केन्द्रीय प्रीतिगिषा सम्बन्ध उत्पन्न | सर्वस उत्पन्न |
| (ii) वायला खान नत्त्याण भायुत | वायला खाने |
| (iii) खान मरदा मद्दानिदेण्ण | खाने वायला खाने |

(3) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 और उससे
प्रयोजन बनाई गई योजना

(Employee's State Insurance Act 1948)

विभिन्न दशा म बीमारी बीमा सम्बन्धी योजना पर विचार किया गया। भारत में भी 1928 में इस पर विचार किया म विचार किया गया। राष्ट्रीय श्रम प्राधान्य, 1931 ने भी बीमारी बीमा के सम्बन्ध में जाँच हेतु समिति नियुक्त करने की सिफारिश की। इसी के साथ एक एसी योजना बनाने की सिफारिश की जा कि एक मस्यान पर आधारित हो। इस सिफारिश के अनुसार एक एसी योजना तैयार की जाए जिसके अन्तर्गत विविधता लाभ प्रदान कराना राज्य सरकार की जिम्मेदारी हो तथा वित्तीय लाभ मातृकी छोटे श्रमिकों के लिये प्राप्त किया जाए। औद्योगिक श्रमिकों हेतु बीमारी बीमा योजना हेतु प्रा सरकार की अध्यक्षता में एक समिति नियुक्त की गई। इस समिति ने अपनी रिपोर्ट 1944 में दी। प्रा सरकार ने न केवल एक बीमारी बीमा योजना दी थी। बाद में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के दो विशेषज्ञों श्री एच. सी. शी. राव ने इस रिपोर्ट की जाँच करके एक बड़ी एकीकृत बीमा योजना की सिफारिश की। इसमें मजदूर लाभ, औद्योगिक खाते नाम छोटे बीमारी बीमा योजना दोनों को शामिल किया गया। इसके अतिरिक्त सरकार ने वर्षवारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 पास किया।

पाँच प्रकार के लाभ—इस अधिनियम के अन्तर्गत प्राप्त होने वाले व्ययों का पाँच प्रकार का नाम दिए जाते हैं वे निम्नांकित हैं—

(1) बीमारी लाभ (Sickness Benefit)—यदि बीमा करार हूँ व्यक्ति को बीमारी का प्रमाण पत्र दे दिया जाता है तो उसे नबरी में मुक्तान प्राप्त होता है। यह 365 दिनों में अधिकतम 56 दिन हट्टु दिया जाता है। बीमारी लाभ की राशि दैनिक योगत मजदूरी की धापी हानी कादि। जिस व्यक्ति का यह मान मिलता है यह निर्धारित दिताये-नरी म रहता।

(II) मातृत्व लाभ (Maternity Benefit)—इसके अन्तर्गत 12 सप्ताह के लिए नष्ट भुगतान दिया जाता है। लाभ की दर औसत मजदूरी (देनिय) के बराबर हो जाती है।

(iii) अक्षमपेंता लाभ (Disablement Benefit)—रोजगार में या तब भी बीमारों से उत्पन्न अक्षमपेंता लाभ प्रदान किया जाता है। अक्षमपेंता लाभ के लिए दैनिक बीमारी मजदूरी का पूर्ण भाग लाभ के रूप में नज़दीक दिया गया।

है। स्वाईयसमर्थता होने पर श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम के अन्तर्गत दी जाने वाली दर के आधार पर लाभ दिया जाता है।

(iv) आश्रितों का लाभ (*Dependant's Benefit*)—किसी श्रमिक की रोजगार में मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को लाभ प्रदान किया जाता है। विधवा स्त्री को पूरी दर का $\frac{3}{4}$ भाग, वैधानिक पुत्रों और अविवाहित लड़कियों को कुल दर का $\frac{1}{2}$ भाग 15 वर्ष की आयु तक प्रदान किया जाता है। यदि शिक्षा प्रारम्भ कर रहे हैं तो यह लाभ उनको 18 वर्ष की आयु तक दिया जाता है। यदि मृतक के विधवा पत्नी, लड़के-लड़कियाँ नहीं हैं तो उसके माता पिता को यह लाभ दिया जाएगा। लेकिन यह लाभ उसकी पूरी दर (*Full rate*) से अधिक नहीं दिया जाता है।

(v) चिकित्सा लाभ (*Medical Benefit*)—इसके अन्तर्गत बीमा कराए व्यक्ति को उस हफ्ते में भी चिकित्सा लाभ दिया जाता है जिसमें उसका पशुदान दिया जाता है। बीमारी, मातृत्व प्रसूति और असमर्थता लाभ प्राप्त करने योग्य श्रमिकों को चिकित्सा लाभ प्रदान किया जाता है। बीमारी, रोजगार, चोट और प्रसूति में निशुल्क चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। ये लाभ बीमा चिकित्सालय अथवा अस्पताल में प्रदान किए जाते हैं।

चिकित्सा रक्षा के लाभ अब बीमा कराए गए श्रमिकों के परिवारों को भी दिए जाने लगे हैं।

इस अधिनियम के अन्तर्गत कर्मचारी बीमा न्यायालयों (*Employee's Insurance Courts*) की स्थापना राज्या द्वारा कर दी गई है जो कि इनसे सम्बन्धित झगड़ों का निपटारा करेंगे। जिन स्थानों पर न्यायालय नहीं हैं, वहाँ विशेष अधिकरण (*Special Tribunals*) स्थापित कर दिए गए हैं।

श्रम मन्त्रालय की रिपोर्ट 1985-86 के अनुसार अधिनियम की कुछ अन्य बातें और उनका क्रियान्वयन

इस अधिनियम में डॉक्टरों देख रेख और इलाज, बीमारी प्रसूति तथा काम करते हुए लगी चोट के दौरान नकद लाभ, काम करते हुए चोट लगने के कारण श्रमिक की मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को पेंशन एवं बीमा मुदा व्यक्ति की मृत्यु होने की दशा में अन्त्याष्टि खर्च देने की व्यवस्था की गई है। इस अधिनियम के उपबन्धों को, जो प्रारम्भ में बिजली का प्रयोग करने वाले और 20 या उससे अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाले कारखानों पर लागू थे, अब धीरे-धीरे राज्य सरकारों द्वारा उक्त अधिनियम की धारा 1 (5) के अधीन प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए प्रतिष्ठानों की निम्नलिखित श्रेणियों पर लागू किया जा रहा है—

- (1) बिजली का प्रयोग करने वाले एवं 10-19 व्यक्तियों को नियोजित करने वाले कारखानों पर और 20 या इससे अधिक व्यक्तियों को

नियोजित करने वाले एवं जिसकी का प्रयोग न करने वाले कारखानों पर,

- (11) 20 या इससे अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाली दुकानों, होटलों, रेस्तरांओं, मिनेमाथरों, जिनमें पीयू विक्टर भी आते हैं, सदस्य मोटर परिवहन और समाचार पत्र प्रतिष्ठानों पर वह अधिनियम अभी प्रतिमाह 1600 रु से अधिक मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारियों पर लागू होता है।

व्यवस्था—कर्मचारी राज्य बीमा योजना की व्यवस्था कर्मचारी राज्य बीमा निगम नामक एक निगमित (कॉर्पोरेट) निगम करता है, जिसके अध्यक्ष कर्मचारियों, नियोजकों, केन्द्रीय सरकार, राज्य सरकारों, विविध व्यवस्था और समूह के प्रतिनिधि हैं। इस निगम के सदस्यों में उचित की गई एक स्टाई समिति इस योजना की व्यवस्था के लिए कार्यवाहिका निगम के रूप में काम करती है। विविधता सुविधाओं की व्यवस्था से सम्बन्धित मामलों के बारे में निगम को गवाह देने के लिए एक चिकित्सा सुविधा परिषद् भी विद्यमान है। सहानिदेशक जो निगम का मुख्य कार्यपात्र अधिकारी है, निगम का और उसकी स्टाई समिति का पदेन अध्यक्ष भी है।

बीमा-क्षेत्र—कर्मचारी राज्य बीमा योजना को, जिसे पहले फरवरी, 1952 में दिल्ली और बालपुर में लागू किया गया था पीरे-पीरे अन्य क्षेत्रों, केन्द्रों के कार्यान्वित किया जा रहा है।

अवस्थानों औद्योगिक, विविधता आदि सुविधाओं की व्यवस्था—रिपोर्टिंग अवधि के दौरान निगम ने 450 पलकों वाले चार मुख्यस्थित सम्पत्तय, 20 पलकों वाले एक परिवर्षी गृह तथा 8 औद्योगिक स्थानों। निगम ने विद्यमान व रा बीमा सम्पत्तयों में 139 अनिरितक यत्न्य की भी व्यवस्था की। इस योजना के सम्पत्तय बीमा मुदा व्यक्तियों के लिए पूर्ण टरिटी देण-रेण (अवस्थान में भर्ती होकर दत्तक बनाने की सुविधाओं सहित) की व्यवस्था की जा रही है तथापि बीमामुदा व्यक्तियों के परिवारों को अवस्थ व्यवस्था के अनुसार सम्पत्तय में भर्ती होकर दत्तक करान एवं अन्य सुविधाएँ अवस्थ अवस्थ प्रदान की जा रही है। प्रतिव्यक्ति विविधता सुविधा इस समय केवल एक कदम में उपलब्ध है, जो अवस्थ प्रदेश में पिररी में है, जहाँ पर 50 पलका मात्र एक कर्मचारी राज्य बीमा सम्पत्तय निमित किया जा रहा है। इस अवस्थान के चानू हा जान पर, जिनकी 1987 के पूर्वाञ्च में पूरा हो जान की साम्य थी, इस केन्द्र में परिवारों को भी पूर्ण विविधता सुविधाएँ उपलब्ध हो जाएँगी तथा एसा कोई केन्द्र नहीं होगा। जहाँ पर बीमामुदा व्यक्तियों के परिवार प्रतिव्यक्ति विविधता सुविधा के प्राप्त होंगे। उन केन्द्रों के सम्पत्तय में जहाँ पर व्यवस्था विविधता सुविधा उपलब्ध है, राज्य सरकारों से समुदाय समुदाय किया जा रहा है कि व (1) सरकारों सम्पत्तयों में भी पलकों

का आरक्षण कराके अतिरिक्त पल्लवों की व्यवस्था करके, (ii) अस्पतालों के निर्माण की प्रगति को तेज करके तथा (iii) अस्पतालों के निर्माण के लिए उपयुक्त भूमि का पता लगा करके, विस्तृत चिकित्सा सुविधा के स्वरूप में सुधार करके उसे पूर्ण चिकित्सा सुविधा में परिवर्तित करें।

नकद लाभों का भुगतान—निगम द्वारा दिए गए नकद लाभों की राशि इस प्रकार है—

(रुपये लाखों में)

	1984-85	1985-86 (दिसम्बर, 85 तक)
1. बीमारी लाभ	4779 49	3373 78
2. प्रसूति लाभ	286 53	153 03
3. अस्थाई विकलांगता लाभ	1591.77	983 68
4. स्थाई विकलांगता लाभ	934.22	683 58
5. आश्रित लाभ	271.27	219 07
कुल	7783 28	5413 14

(4) कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम, 1952 और तदाधीन बनाई गई योजनाएँ

प्रयोग्यता—कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम, 1952 को 1952 में 6 मुख्य उद्योगों पर शुरू करके दिसम्बर, 1980 के अन्त तक 163 उद्योगों/प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू कर दिया गया था। प्रारम्भिक उद्योग थे—सीमेंट, सिगरेट, विद्युत्, यांत्रिकी और सामान्य इन्जीनियरिंग वस्तुएँ लोहा और द्रव्य, कागज तथा वस्त्र-उद्योग जिनमें 50 या इससे अधिक श्रमिक लगे हों। अधिनियम ने केन्द्रीय सरकार को अधिकार दिया है कि इसे किसी भी कारखाने और अन्य उद्योगों पर लागू किया जा सकता है जहाँ 50 या इससे कम श्रमिक लगे हुए हों। 1960 में संशोधन करके 20 या इससे अधिक काम करने वाले सस्थानों में भी यह अधिनियम लागू कर दिया गया।

कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपवन्ध अधिनियम, 1952¹ में कारखानों तथा अन्य प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिए भविष्य निधि, परिवार पेंशन और जमा सम्बद्ध बीमा निधि की स्थापना की व्यवस्था की गई है। 1952 के मूल अधिनियम का लक्ष्य कर्मचारियों के लिए अनिवार्य अग्रदायी भविष्य निधि स्थापित करना था जिसके लिए कर्मचारी और नियोजक को बराबर का प्रदान करना था। तदनुसार, कर्मचारी भविष्य निधि योजना बनाई गई तथा 1-11-1952 से इसे

लागू किया गया। कई वर्षों तक इस योजना के कार्यक्रमों की पुनरीक्षा करने पर यह पाया गया कि भविष्य निधि निःसन्देह एक वृद्धावस्था तथा उत्तरजीवी लाभ है लेकिन कर्मचारियों की समय पूर्व मृत्यु के मामले में उनकी भविष्य निधि संचयन, उनके परिवार को उम्मीद भ्रांति तक के लिए सुरक्षा प्रदान करने के लिए पर्याप्त नहीं था। इसके परिणामस्वरूप पहली बार 1971 से कर्मचारी परिवार भ्रंश योजना शुरू की गई। नृा कर्मचारियों के साथ में भविष्य निधि की जमा राशि को सम्बद्ध बीमा योजना प्रारम्भ करने के उद्देश्य से 1976 में इस अधिनियम में पुन सगोपन किया गया। तदनुसार, कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना बनाई गई और इसे 1-8-1976 से लागू किया गया।

सीमा क्षेत्र—यह अधिनियम, जो प्रारम्भ में 1952 में छ प्रमुख उद्योगों पर लागू किया गया था, अब 20 या इससे अधिक व्यक्ति नियोजित करने वाले 173 उद्योगों तथा प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू होना है। उस तीन योजनाओं के अधीन सीमा क्षेत्र के प्रयोजनार्थ 'खेतन' की सीमा 1,600 रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 1-9-85 से 2 500 रुपये प्रतिमाह कर दी गई है।

व्यवस्था—सभी तीन योजनाओं, अर्थात् कर्मचारी भविष्य निधि योजना, कर्मचारी परिवार भ्रंश योजना और कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना की व्यवस्था एक केंद्रीय बोर्ड द्वारा की जाती है जो कि एक त्रिपक्षीय निकाय है, जिसमें एक अध्यक्ष केंद्रीय सरकार का एक प्रतिनिधि, राज्य सरकारों का 15 प्रतिनिधि कर्मचारियों के सगठन के 1 प्रतिनिधि तथा नियोजकों का सगठन के छ प्रतिनिधि होते हैं। केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त, कर्मचारी भविष्य निधि सगठन का मुख्य आयुक्त कर्मचारी भविष्य निधि सगठन के मुख्य कार्यकारी अधिकारी हैं तथा बोर्ड के सचिव के रूप में काम करते हैं। केंद्रीय कार्यालय के अलावा, इस समय विभिन्न राज्यों में बोर्ड का 16 क्षेत्रीय कार्यालय तथा 37 उप क्षेत्रीय कार्यालय हैं जो इस अधिनियम के उपबन्धों तथा इसके अन्तर्गत बनाई गई तीन योजनाओं की कार्यान्वित करते हैं।

प्रशासन का साधन—कर्मचारी भविष्य निधि योजना प्रशासन की लागत का बहुत बड़ा अंश प्रदान करने वाले प्रतिष्ठानों के नियोजकों से प्रशासन विरीतए प्रभारा की उगाही में से किया जाता है। परिवार भ्रंश योजना के प्रशासन की लागत पूर्णतः केंद्रीय सरकार द्वारा वहन की जाती है, जबकि कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना के मामले में प्रशासन की लागत अर्ध अंश इससे सीमा क्षेत्र में होने वाले प्रतिष्ठानों के नियोजकों द्वारा तथा अर्ध अंश केंद्रीय सरकार द्वारा वहन की जाती है।

व्याज की दर—सरकार की भविष्य निधि संचयन (पूरा प्राप्ति) में वर्ष 1985-86 के लिए जमा किए जाने वाले व्याज की दर 10.15 प्रतिशत प्रति वर्ष है जबकि 1984-85 में यह दर 9.00 प्रतिशत प्रति वर्ष थी।

निवेश और बैंकिंग व्यवस्था—भविष्य निधि अन्तर्गत का निवेश भारतीय रिजर्व बैंक, दम्बर्द के माध्यम से, जिसके पास प्रतिभूतियाँ सुरक्षित हैं। केन्द्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित निवेश के पैटर्न के अनुसार किया जाता है। अन्य बैंकिंग व्यवस्था भारतीय स्टेट बैंक को सीसी गई है। 30-9-1985 को कुल निवेश की राशि 12,553.03 करोड़ रुपये की जिसमें से 5,513.82 करोड़ रुपये छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों के सम्बन्ध में तथा 7,039.21 करोड़ रुपये छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के सम्बन्ध में थे।

छूट प्राप्त प्रतिष्ठान—भविष्यन की धारा 17 और योजना के पैरा 27 और 27-क के अधीन उन प्रतिष्ठानों और सदस्यों को सम्बन्धी भविष्य निधि योजना 1952 के उपबन्धों से छूट दी जा रही है जिनके निजी भविष्य निधि, पेंशन या उपदान नियम मौखिक योजना के नियमों से कम लाभदायक नहीं हैं। छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों की संख्या सितम्बर, 1984 में 2,846 से घटकर 1985 में 2,833 रह गई।

भारतित और जगत लेखा—ऐसे छूट व प्राप्त प्रतिष्ठानों के मामले में जहाँ नियोजकों के अग्रदान पदमुक्त सदस्यों को पूर्ण रूप से नहीं दिए जाते हैं वहाँ भविष्य भ्रातृस्मिताओं में भुगतान न की गई राशि और व्याज भारतित तथा जगत लेखों में जमा की जाती है। इस निधि में संचयित राशि विशेष भारतित निधि तथा मृत्यु सहायता निधि के अन्तर्गत जाने वाले उत्तरदायित्वों को निभाने के लिए इस्तेमाल की जाती है।

विशेष भारतित निधि—विशेष भारतित निधि जो सितम्बर, 1960 में मृजित की गई थी। इस निधि की राशि का उपयोग ऐसे पदमुक्त सदस्यों (छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों में) या उनके नामित व्यक्तियों/दारिनों को भविष्य निधि भुगतान के भुगतान के लिए किया जाता है जहाँ नियोजक सदस्यों की मजदूरी में नई काटी गई भविष्य निधि का पूर्ण या आंशिक भुगतान नहीं करते। भारतित और जगत लेखा से इस निधि में हस्तान्तरित 235 लाख रुपये की कुल राशि और छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों के नियोजकों से इकट्ठा राशि के रूप में वसूल किए गए 40.57 लाख रुपये की राशि में से 30 सितम्बर, 1985 तक 190.44 लाख रुपये का भुगतान किया जा चुका था और 85.13 लाख रुपये की राशि देय थी।

मृत्यु सहायता निधि—ऐसे मृत सदस्यों के दारिनों को 1250 रुपये तक वित्तीय सहायता उपलब्ध है (जिनका वेतन मृत्यु के समय 1,000 रु से प्रति माह से अधिक नहीं है) और जिनके भविष्य निधि में जमा राशि 1,250 रुपये से कम है ताकि कुल राशि 1,250 रु. तक हो जाए।

भविष्य निधि सम्बन्धी देय राशियाँ तथा उनकी वसूली—छूट न प्राप्त दोषी प्रतिष्ठानों में प्राप्त करने वाले भविष्य निधि सम्बन्धी इकट्ठा की कुल राशि

30 नवम्बर, 1985 को 5 399 30 लाख रुपये की जरूरत 30-9-84 को बजट राजि 4,741 31 लाख रुपये थी।

बमबारी परिवार पेन्शन योजना, 1971—इस योजना में परिवार पेन्शन तथा जीवत बीमा लागू की व्यवस्था की गई है। इसे पहली मार्च, 1971 से लागू किया गया।

सोमा क्षेत्र—यह योजना उन सभी बमबारीया पर अनिवार्य रूप से लागू होती है जो पहले मार्च 1971 को या उसके पश्चात् अविव्य निधि के सदस्य बन गए हैं परन्तु उन बमबारीया के लिए यह गैरविद्यमान है जो उक्त तारीख से पहले अविव्य निधि के सदस्य बने थे। 31-3-85 को भगदाताओं की कुल संख्या 83,94 लाख थी।

योजना की वित्तीय व्यवस्था—बमबारीया तथा नियोजकों के अविव्य निधि धनदान के भाग में से बमबारीया के वेतन के 1% प्रतिशत के बराबर राजि की परिवार पेन्शन निधि में जमा कराये इस योजना के लिए वित्तीय व्यवस्था की जाती है। वन्द्रीय सरकार भी निधि के सदस्य के वेतन का 1% प्रतिशत परिवार पेन्शन निधि में धनदान देती है।

निधि की धनराशि का निवेश—परिवार पेन्शन निधि की सारी धनराशि लोक सेवा मजमा की जाती है और उस पर 1-4-81 से लागू लागू प्रतिशत प्रतिवर्ष की दर से ब्याज मिलता है। इससे पहले ब्याज की दर माफ़े पाँच प्रतिशत थी।

इस योजना के अन्तर्गत उपलब्ध राशि नीचे दिए गए हैं—

(1) परिवार पेन्शन—यदि किसी सदस्य की गलतीय सेवा के दौरान 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने में पहले मृत्यु हो जाती है तो परिवार पेन्शन का भुगतान नीचे दी गई तालिका में निर्दिष्ट दरों के अनुसार किया जाएगा बशर्ते कि सदस्य ने कम से कम एक वर्ष की अवधि के लिए परिवार पेन्शन निधि में धनदान किया हो। पेन्शन जब सदस्य की मृत्यु की तारीख के लगने दिन में देय है—

सदस्य का प्रति माह वेतन जिस पर परिवार पेन्शन निधि का धनदान देय है	परिवार पेन्शन की मासिक दर
1. 400 रुपये से कम	वेतन की 30 प्रतिशत और न्यूनतम 60 रुपये तथा अधिकतम 120 रुपये होगी।
2. 400 रुपये और इसके अधिक	वेतन की 20 प्रतिशत और न्यूनतम 120 रुपये और अधिकतम 320 रुपये होगी।

उपरोक्त दरों पर पेन्शन के अनिवार्य बर्तमान पेन्शन प्राप्तकर्ताओं को 60 व से 90 व के बीच प्रतिमाह अनुपूर्व पेन्शन स्वीकृत की गई है। एक

अतिरिक्त पेन्शन से 1-4-85 से परिवार पेन्शन की न्यूनतम और अधिकतम राशि क्रमशः 60 रु से 120 रु और 320 रु से 410 रु प्रतिमाह कर दी गई है।

(ii) जीवन बीमा लाभ—यदि सदस्य की मृत्यु गृहणीय सेवा के दौरान होती है और उस समय तक उसने एक वर्ष अग्रयून अवधि के लिए परिवार पेन्शन निधि में अग्रदान दिया हो, तो उसका परिवार को जीवन बीमा लाभ के रूप में 2,000 रु की एक मुश्त धनराशि देय होगी।

(iii) सेवानिवृत्ति व निवृत्ति लाभ—सदस्यों की 60 वर्ष की आयु प्राप्त होने पर या मृत्यु के अनाया किसी अन्य कारणों से 60 वर्ष की आयु प्राप्त होने से पहले परिवार पेन्शन निधि से सदस्यता समाप्त हान पर सेवानिवृत्ति व निवृत्ति लाभ देय हो जाता है। यह लाभ तभी देय होता है यदि सदस्य ने परिवार पेन्शन निधि में कम से कम एक वर्ष के लिए अग्रदान किया हो। सेवानिवृत्ति व निवृत्ति लाभ के लिए निर्धारित दर दिए गए अग्रदानों के पूरे वर्षों की सख्या के अनुसार भिन्न भिन्न है लेकिन न्यूनतम दर 110 रुपये (एक वर्ष के लिए दिए गए अग्रदान सहित) तथा अधिकतम दर 9,000 रुपये (40 वर्ष के लिए दिए गए अग्रदानों सहित) होगी।

कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना, 1976—यह योजना उन सभी कारखानों/प्रतिष्ठानों पर लागू है जिन पर कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम, 1952 लागू होता है। यह पहली अगस्त, 1976 से लागू की गई थी।

ऐसे सभी कर्मचारी जो छूट प्राप्त तथा छूट न प्राप्त दोनों प्रकार के प्रतिष्ठानों में भविष्य निधि के सदस्य हैं, इस योजना के अन्तर्गत आते हैं।

बीमा निधि में अग्रदान—नियोक्ता को कुल परिणामियों पर्याप्त मूल मजदूरी, महंगाई भत्ता तथा किसी साक्षात् रियायत का नकद मूल्य और प्रतिधारणा भत्ता, यदि कोई हो, के 0.5 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में अग्रदान देना अपेक्षित है। जैसा कि नियोक्ताओं के मामले में है, केन्द्रीय सरकार भी कुल परिणामियों के 0.25 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में अग्रदान देती है। धर्मियों के लिए कोई अग्रदान देना अपेक्षित नहीं है।

बीमा निधि का निवेश—बीमा निधि से सम्बन्धित सारा धन केन्द्रीय सरकार के ताब तैवा में जमा रखा जाता है और इस पर पहली अप्रैल, 1982 से प्रतिवर्ष 7½ प्रतिशत की दर से व्याज दिया जाता है। इससे पहले प्राप्त अग्रदानों का निवेश सरकारी प्रतिभूतियाँ में किया जाना था।

लाभ—किसी कर्मचारी की, जो कर्मचारी भविष्य निधि या छूट प्राप्त भविष्य निधि का सदस्य है, सेवा में मृत्यु हो जाने पर भविष्य निधि में जमा राशि को प्राप्त करने के हवदार व्यक्तियों को मृत व्यक्ति के भविष्य निधि लेख में पिछले तीन वर्षों के दौरान या निधि के सदस्य होने की अवधि के दौरान, जो जो कम हो, औसत शेष के बराबर अतिरिक्त राशि अदा की जाएगी बशर्ते कि यह औसत

शेष राशि उक्त अवधि के दौरान किसी भी समय 1,000 रुपये से कम नहीं थी। इस योजना के अन्तर्गत देय अधिकतम लाभ की राशि 10,000 रुपये है।

(5) कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिक्विड) बीमा योजना, 1976

प्रयोग्यता—कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिक्विड) बीमा योजना, 1976 ऐसे सभी कारखानों/प्रतिष्ठानों पर लागू है जिन पर कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम, 1952 लागू है। यह योजना 1 अगस्त, 1976 से लागू हुई।

योजना का सीमा क्षेत्र—ऐसे सभी कर्मचारी, जो छूट प्राप्त तथा छूट न प्राप्त दोनों प्रकार के प्रतिष्ठानों में भविष्य निधि के सदस्य हैं, इस योजना के अन्तर्गत आते हैं।

बीमा निधि में अग्रदान—कर्मचारी सदस्यों को बीमा निधि में अग्रदान नहीं देना पड़ता। केवल नियोजकों को कुल परिलब्धियों (अर्थात् मूल मजदूरी, महंगाई भत्ता तथा किसी लाघात रिटायर का नकद मूल्य और प्रतिधारण भत्ता, यदि कोई हो) के 0.5% की दर से बीमा निधि में अग्रदान देना मपनि है। केन्द्रीय सरकार भी कुल परिलब्धियों के 0.25 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में अग्रदान देती है।

प्रशासनिक व्यय—इस योजना के अन्तर्गत आने वाले सभी प्रतिष्ठानों के नियोजकों को प्रशासनिक व्यय की पूर्ति के लिए कर्मचारी सदस्यों की कुल परिलब्धियों के 0.1 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में प्रशासनिक व्यय का मुगतान करना अपेक्षित है। केन्द्रीय सरकार भी कर्मचारी सदस्यों की कुल परिलब्धियों के 0.05 प्रतिशत की दर से अग्रदान का बीमा निधि में मुगतान करने बीमा योजना के प्रशासन के सम्बन्ध में व्यय वहन करती है।

योजना के अन्तर्गत लाभोक्त—कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952 के अन्तर्गत या छूट प्राप्त भविष्य निधियों में किसी सदस्य द्वारा किया गया नामांकन इस योजना के लिए भी माना जाएगा।

शेष लाभ—जिसी कर्मचारी को, जो कर्मचारी भविष्य निधि या छूट प्राप्त भविष्य निधि का सदस्य है, सेवा में मृत्यु हो जाने पर भविष्य निधि में जमा राशि को प्राप्त करने के हकदार व्यक्तियों को मृत व्यक्ति के भविष्य निधि लेने में निम्न तीन वर्गों के दौरान घीमन शेष राशि के बराबर प्रतिशत राशि अदा की जाएगी बतर्ने कि यह बीमा शेष राशि उक्त अवधि के दौरान किसी भी समय 1,000 रुपये से कम नहीं थी। इस योजना के अन्तर्गत देय अधिकतम लाभ की राशि 10,000 है।

योजना से छूट—ऐसे कारखानों/प्रतिष्ठानों को, जिन पर इस योजना के अन्तर्गत लागू होने वाले लाभों से अधिक लाभ देने वाली कोई बीमा योजना है, कुछ हदों के साथ छूट दी जा सकती है यदि अधिनियम कर्मचारी ऐसी छूट ने हक

मे हो। व्यक्तिगत या कर्मचारियों के वर्ग को सामूहिक छूट भी कुछ शर्तों के साथ दी जा सकती है।

कर्मचारी जमा-सम्बद्ध बीमा देय राशि-30 सितम्बर, 1980 को कर्मचारी जमा-सम्बद्ध बीमा देय राशि 86.73 लाख रुपये थी।

निवेश और बैंकिंग व्यवस्था—बीमा निधि प्रशदानों का निवेश भारतीय रिजर्व बैंक बम्बई के माध्यम से, जिसके पास प्रतिभूतियाँ सुरक्षित हैं, केन्द्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित निवेश के पैटर्न के अनुसार किया जाता है।

(6) उपदान भुगतान अधिनियम, 1972¹

(The Payment of Gratuity Bill, 1972)

जिन उद्योगों में प्रोविडेंट फण्ड प्रथवा पेन्शन योजनाएँ नहीं हैं, उनमें उपदान या प्रानुतोपिक (ग्रेच्युटी) की माँग की जाने लगी और उदार नियोजितों ने धर्म संधी से समझौता करके इस प्रकार की योजना चालू करने पर सहमति प्रकट की। सर्वप्रथम 1971 में केरल और पश्चिम बंगाल की राज्य-सरकारों ने उपदान अधिनियम पास किए जिनके अन्तर्गत कारखानों, बागानों, दुकानों और अन्य संस्थानों को शामिल किया गया। शीघ्र ही एक केन्द्रीय अधिनियम की आवश्यकता महसूस की गई और दिसम्बर, 1971 में उपदान भुगतान विधेयक लोकसभा में पेश कर दिया गया जो पारित होकर 1972 में अधिनियम बन गया।

सीमा क्षेत्र—यह अधिनियम प्रत्येक कारखाना, खान, तेल क्षेत्र, बागान, पत्तन, रेलवे कम्पनी तथा दुकान या प्रतिष्ठान जिसमें 10 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित हैं, पर लागू होता है। इस अधिनियम के अधीन केन्द्रीय सरकार को इस अधिनियम के उपबन्धों का किसी अन्य प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों के वर्ग, जिसमें 10 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित हैं, पर लागू करने की शक्तियाँ प्रदान की गई हैं। इन शक्तियों का प्रयोग करते हुए केन्द्रीय सरकार ने इस अधिनियम के उपबन्धों को अब तक मोटर परिवहन उपक्रमों, अन्तर्देशी जल परिवहन प्रतिष्ठानों, स्थानीय निकायों, कनधों, बाणिज्य और उद्योग चैम्बर वाणिज्य और उद्योग चैम्बर के एसोसिएशन/पंडरेशन, सासीमीटरों के कार्यालयों कम्पनियों, सोसाइटियों और एसोसिएशनों या मण्डल जो किसी अखाटे में सरबस का काम करते हैं या ऐसे तमामों के लिए वर्गकों या जनता से प्रवेश के लिए रकम अदा करनी पड़ती है, पर लागू किया है। इस समय यह अधिनियम प्रति माह 1,600 रु से अधिक वेतन पाने वाले व्यक्तियों पर लागू है।

परिस्थितियाँ जिनके अन्तर्गत उपदान देय है—इस अधिनियम में वाधक्य की आयु प्राप्त होने, सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र देने या मृत्यु या अपंगता के कारण सेवा समाप्त होने पर उपदान के भुगतान की व्यवस्था है बशर्ते कि कर्मचारी ने कम से कम पाँच वर्ष की सतत् सेवा पूरी कर ली हो। मृत्यु या अपंगता के मामलों में पाँच वर्षों की सतत् सेवा की शर्त लागू नहीं होती है।

उपदान की राशि—इस अधिनियम में सेवा के पूरे लिए नए प्रकार का नियमित श्रमिकों को 15 दिनों की मजदूरी की दर से और मौसमी श्रमिकों को 7 दिनों की मजदूरी की दर से उपदान के मुगलान की व्यवस्था है। उपदान मुगलान की अधिकतम सीमा 20 माह की मजदूरी है।

अधिनियम का कार्यान्वयन—केन्द्रीय सरकार इस अधिनियम के उपबंधों का केन्द्रीय नियन्त्रणाधीन प्रतिष्ठानों, तथा से अधिक राज्यों में जामाओं वाले प्रतिष्ठानों प्रमुख पेशानों, गानों, सेवा क्षेत्रों या रेलवे कम्पनी में कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी है। मण गभी मामलों में कार्यान्वयन का दायित्व सम्बन्धित राज्य सरकारों का है। जहाँ तक केन्द्रीय सेवाधिकार के अन्तर्गत आने वाले प्रतिष्ठानों का सम्बन्ध है इन अधिनियम के उपबंधों के कार्यान्वयन का दायित्व केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्धताओं का है।

नवम्बर, 1985 में हुए भारतीय श्रम सम्मेलन में इस मुद्दे पर विचार किया गया कि उपदान सहाय अधिनियम में उपयुक्त व्यवस्था की जाए ताकि श्रमिकों की बीमा नियोजकों का दायित्व हो। उपदान की व्यवस्था के लिए पृथक् ट्रस्ट निधि गठित की जाए और इस मुद्दे को सामाजिक सुरक्षा विचार किया गया। सहस्रानुसार सरकार उपदान सहाय अधिनियम के अधीन उपदान बीमा की व्यवस्था करने के प्रश्न पर विचार कर रही है।

सामाजिक सुरक्षा की एकीकृत योजना

(Integrated Scheme of Social Security)

औद्योगिक श्रमिकों को प्रदान की जाए वाली विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में एकत्वता लाने तथा प्रशासनिक व्यय को कम करने के लिए एक एकीकृत योजना पर गुरु से ही विचार किया गया है। इसी उद्देश्य हेतु भी केन्द्रीय मंत्रालय की अध्यक्षता में एक अध्ययन दल नियुक्त किया गया। इस अध्ययन दल में निम्नलिखित निवारण की थी—

1. कर्मचारी बीमा व प्रोविडेंट फण्ड अधिनियमों का प्रशासन एक होना चाहिए।

2. बीमा अधिनियम में मालिकों के हिस्से को 45% से बढ़ाया जाए तथा राज्य सरकारों के बिजनेस व्यय को घटाकर 10% कर दिया जाए।

3. प्रोविडेंट फण्ड के लहने मालिकों और श्रमिकों के धनदान का बढ़ाकर 84% कर दिया जाए। साथ ही 20 या इससे अधिक आय वाले मालिकों पर भी यह अधिनियम लागू किया जाए।

4. प्रोविडेंट फण्ड की सहायता पत्र तथा चेकबुटी में बदल दिया जाए।

कर्मचारी राज्य बीमा रिग्रु समिति ने भी निवारण की कि प्रशासनिक व्यय को कम करने हेतु दोनों अधिनियमों का प्रशासन एक कर देना चाहिए। अन्वयाधीन लाभ कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत दिए जाने चाहिए तथा दीर्घकालीन लाभ कर्मचारी प्रोविडेंट फण्ड अधिनियम, 1952 के अन्तर्गत दिए जाने चाहिए।

अभी तक सामाजिक बीमा योजना की प्रगति काफी नहीं हुई है। बीमारी, स्वास्थ्य, प्रसूति और क्षतिपूर्ति बीमा के क्षेत्र में कुछ अच्छी प्रगति हुई है।

जहाँ तक सामाजिक सुरक्षा की सामान्य योजना का प्रश्न है, वर्तमान परिस्थितियों में यह हमारे देश में सम्भव नहीं है। अतः सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में अन्तर्गत सभी औद्योगिक श्रमिकों को लाना होगा और बाद में धीरे-धीरे अन्य श्रमिकों को भी इसके अन्तर्गत लाया जा सकता है।

राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 (National Commission on Labour) का सुझाव था कि एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार की जानी चाहिए जिसमें सभी घन एक ही कोष में एकत्रित किया जाए और इसी कोष में से जरूरतमन्द व्यक्तियों को भुगतान किया जा सके। सरकारों में वृद्धि करके एक अलग से कोष बनाया जाए जो कि सरकार के पास रहेगा। इस कोष में से श्रमिकों को अन्य आकस्मिकताओं के सिकार होने पर सहायता मिल सकेगी। गरीबी, बेरोजगारी और बीमारी को समाप्त करने के लिए सामाजिक सुरक्षा योजना अपनाया आवश्यक है। अतः सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता को मिलाकर एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार करना आवश्यक है।

विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रगति और क्रियान्वयन से भी हमें यह पता चला है कि हमारे देश में औद्योगिक श्रमिकों हेतु एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार की जाए। लेकिन इस प्रकार की व्यापक योजना तैयार करने में लागू करने में कई कठिनाइयाँ आईंगी, जैसे विविधता सुविधाओं की कमी, वित्तीय और प्रशासनिक कठिनाइयाँ, कृषि श्रमिकों और जनश्रमिकों के अन्य वर्गों को शामिल करने में कठिनाइयाँ आदि। अतः वर्तमान परिस्थितियों में मौजूदा अधिनियमों के देशों को व्यापक करना होगा और उनका क्रियान्वयन भी प्रभावपूर्ण करना होगा।



भारत में वर्तमान कारखाना अधिनियम

(Salient Features of Present Factory
Legislation in India)

सबसे पहले सूती वस्त्र मिल बम्बई के स्थानीय वस्त्र व्यापारी श्री सी. एन. टायर ने सन् 1851 में स्थापित की। इस उद्योग का तीव्र विकास हुआ और सन् 1872-73 में 18 सूती वस्त्र मिलें हो गईं जिनमें 10 हजार श्रमिक कार्य करने थे। इन मिलों में बच्चों और महिलाओं के कार्य की दशाएँ अमानवीय थीं। मेजर मूरे (Major Moore) ने बम्बई सूती वस्त्र विभाग के प्रशासन (Administration of Bombay Cotton Department) पर एक रिपोर्ट प्रकाशित की। इस रिपोर्ट के अनुसार इन मिलों में कार्य के सम्बन्ध में, महिलाओं और छोटी उम्र के बच्चों की कार्य दशाओं का विवरण देखने को मिलता है।¹

आधुनिक उद्योगों के विकास के बाद भारतीय नियोजक बिना किसी कारखाना अधिनियम की बाधा के श्रमिकों से किसी भी प्रकार से कार्य लेने में पूर्ण रूप से स्वतन्त्र थे।²

सन् 1881 के पूर्व अधम मामलों में सरकारी नीति एक स्वतन्त्र नीति थी। अधिकांश कारखानों में कार्य के घंटे सुबोदय से सुशरित तक थे। महिला और बच्चे धमिले की अधिक रोजगार दिया जाता था। श्रमिकों को न तो रित्ती प्रवधि के अनुसार घोर न ही साप्ताहिक छुट्टियाँ दी जाती थीं।³

हमारे देश में कारखाना श्रमिकों की दशाओं की घोर ध्यान हमारे उदार-वादी नियोजकों, राजनीतिकों का नहीं गया बल्कि सफायाघर और मैनफेस्टर सूती वस्त्र उद्योगों के मालिकों ने यह महसूस किया कि भारत में सूती वस्त्र उद्योग के

1. *Fald K N - State & Labour in India*, p. 11

2. *Saxena, R. C., Labour Problems and Social Welfare*, p. 67-4.

3. *Giri, P. V., Labour Problems in Indian Industry*, p. 127.

से विकास की ओर बढ़ रहा है। इसका कारण यह था कि यहाँ पर कार्य के घंटे सूर्योदय से सूर्यास्त तक के थे तथा श्रमिकों को बहुत कम मजदूरी दी जाती थी, माथ ही यहाँ पर किसी प्रकार का कारखाना कानून नहीं था। इस कारण श्रम लागत विदेशी श्रम लागत की तुलना में बहुत कम थी। वहाँ के मिल मालिकों ने भारत के सेक्टररी ऑफ स्टेट से इसके विषय में निवेदन किया। सन् 1875 में इसकी जाँच हेतु एक आयोग का गठन किया गया। आयोग ने बताया कि सूर्योदय से सूर्यास्त तक श्रमिकों से कार्य लिया जाता है। साप्ताहिक छुट्टी का प्रभाव तथा छोटे बच्चों से कार्य लेना (8 वर्ष की आयु तथा कभी कभी इससे भी कम आयु वाले बच्चों से कार्य) आदि के विषय में जानकारी दी गई। आयोग ने एक साधारण अधिनियम जिसमें कार्य के घंटे, साप्ताहिक छुट्टी, बच्चों की आयु निश्चिन करना आदि नियमित किए जाएँ, पास करने की सिफारिश की। इस जानकारी के पश्चात् श्रमिकों में भी जागृति उत्पन्न हुई और कई जगह श्रमिकों ने विरोध प्रकट किया, हड़तालें हुईं। परिणामस्वरूप कारखाना अधिनियम, 1881 पास किया गया। इसके बाद क्रमशः 1891, 1911, 1922, 1934 एवं 1946 में कारखाना अधिनियम बनाए गए। फिर पहले के सभी कारखाना अधिनियम समाप्त करके 1948 में कारखाना श्रम में सम्बन्धित एक व्यापक कानून पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1881

(Factory Act of 1881)

यह अधिनियम एक साधारण अधिनियम था जिसके अन्तर्गत बच्चों की सुरक्षा तथा स्वास्थ्य एवं सुरक्षा सम्बन्धी उपायों का प्रावधान किया गया था। यह अधिनियम उन सभी संस्थानों पर लागू किया गया जिनमें 100 या इससे अधिक श्रमिक शक्ति से कार्य करते थे और जो चार माह से अधिक चलते थे।

अधिनियम में व्यवस्था की गई कि 7 वर्ष से कम आयु के बच्चों को कार्य पर नहीं लगाया जा सकेगा तथा 7 से 12 वर्ष की आयु वाले बच्चों में 9 घंटे प्रतिदिन से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकेगा। प्रतिदिन बीच में एक घंटे का रेस्ट दिया जाएगा तथा साप्ताहिक छुट्टी भी दी जाएगी।

खतरनाक मशीनों को ढकने तथा कारखाना निरीक्षकों की नियुक्ति इस अधिनियम के नियमान्वयन हेतु सिफारिश की गई। स्थानीय सरकारों को इस अधिनियम के अन्तर्गत नियम बनाने के अधिकार प्रदान किए गए और जिला अधिकारियों को इसके प्रशासन के लिए अधिकार दिए गए।

इस अधिनियम के अन्तर्गत पुरुष महिला श्रमिकों के संरक्षण हेतु कोई प्रावधान नहीं था। यही कारण था कि श्रमिकों के हिन्दी तथा लकाशायर व मैनचेस्टर मिलों के मालिक इस अधिनियम से असन्तुष्ट नहीं हुए। बम्बई सरकार ने सन् 1884 में कारखाना आयोग (Factory Commission) नियुक्त किया। इस आयोग ने दाल व महिला श्रमिकों को संरक्षण प्रदान करने हेतु अधिनियम पास करने की सिफारिश

की, लेकिन इसे क्रियान्वित नहीं किया जा सका। सन् 1890 में बर्लिन में प्रन्त-राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में वान तथा महिला श्रमिकों की दशा सुधारने की सिफारिश की गई। ब्रिटेन ने इन सिफारिशों को भारतीय कारखानों पर लागू करने के लिए महा परिणामस्वरूप कारखाना अधिनियम, 1891 पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1891

(Factory Act of 1891)

यह अधिनियम उन कारखानों पर, जिनमें 50 या इससे अधिक श्रमिकों की शक्ति में कार्य करते हो, लागू किया गया। स्थानीय सरकारें यदि चाहें तो 20 या उससे अधिक कार्य करने वाले श्रमिकों पर भी अधिनियम लागू किया जा सकता था। अधिनियम में व्यवस्था की गई कि 9 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिकों को रोजगार न दिया जाए तथा 9 से 14 वर्ष की आयु वाले वान श्रमिकों से 7 घण्टे से अधिक कार्य नहीं लिया जाए। वान और महिला श्रमिकों को रात को, 8 बजे साय से 5 बजे प्रात तक कार्य न कराने का प्रावधान रखा गया। महिला श्रमिकों हेतु प्रति दिन 11 घण्टे तथा 15 घण्टे का बीच में रेस्ट का प्रावधान रखा गया। सभी श्रमिकों हेतु साप्ताहिक अवकाश का प्रावधान भी था। इन अधिनियम में निरीक्षण, सफाई और उद्घाटन की व्यवस्थाओं हेतु भी नियम बनाए गए।

इस अधिनियम में श्रौट श्रमिकों के कार्य के घण्टों में कमी नहीं की गई। इसका विरोध किया गया। परिणामस्वरूप सन् 1906 में सूती वस्त्र समिति (Textile Committee, 1906) और सन् 1907 में कारखाना आयोग की नियुक्ति की गई। इनकी सिफारिशों के आधार पर सन् 1911 में कारखाना अधिनियम पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1911

(Factory Act of 1911)

सन् 1905 में बम्बई की मिलों में बिजली का जाने से, रात को अधिक कार्य के घण्टे काम लिया जाने लगा। कलकत्ता की जूट मिलों में भी अधिक कार्य के घण्टे हो गए। इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रथम बार बयस्क पुरुष श्रमिकों के लिए कार्य के घण्टे प्रतिदिन 12 रहे गए। बीच में एक घण्टे का रेस्ट भी दिया जाने लगा। किसी भी कारखाने में कोई भी श्रमिक सायकाल 7 बजे से प्रात, 5 बजे के बीच कार्य नहीं कर सकता था। वान श्रमिकों के प्रतिदिन के कार्य के घण्टे घटाकर 6 कर दिए तथा रात को कार्य पर लगाना मना कर दिया। मौसमी कारखानों पर भी इस अधिनियम को लागू कर दिया गया। वान श्रमिकों हेतु प्रमाण-पत्र आवश्यक कर दिया गया। स्वास्थ्य और सुरक्षा तथा निरीक्षण सम्बन्धी प्रावधानों को दृढ़ में लागू करने की सिफारिश की गई।

कारखाना अधिनियम, 1922

(Factory Act of 1922)

सन् 1914 में प्रथम महागुट छिड़ गया। औद्योगिक विवादों में श्रमिकों

मे अपने अधिकारों के प्रति जागरूकता उत्पन्न हुई। लाभ में वृद्धि हुई, लेकिन दली हुई कीमतों के कारण थमिकों की मजदूरी कम बटी। 1919 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O), की स्थापना होने से भी कारखाना अधिनियम में परिवर्तन लाना आवश्यक हो गया था। यह अधिनियम उन सभी कारखानों पर लागू कर दिया गया जहाँ पर शक्ति से 20 थमिकों से कम काम नहीं करते थे। राज्य सरकारें 10 या 10 से अधिक थमिकों वाले संस्थानों पर भी इस अधिनियम को लागू कर सकती थी। वयस्क थमिकों के लिए प्रतिदिन और प्रति सप्ताह क्रमशः 11 और 60 घण्टे निश्चित किए गए। बाल थमिका के कार्य के घण्टे सभी प्रकार के कारखानों में 6 घण्टे प्रतिदिन नियत किए गए। बाल थमिकों हेतु न्यूनतम आयु और अधिकतम आयु क्रमशः 12 वर्ष और 15 वर्ष रखी गई।

यह अधिनियम 1923 और 1926 में संशोधित किया गया। 1928 में शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1928) की नियुक्ति की गई जिसने अपनी रिपोर्टें 1931 में पेश की। रिपोर्ट के आधार पर 1934 का कारखाना अधिनियम पारित किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1934 (Factory Act of 1934)

इस अधिनियम के अन्तर्गत कारखानों को मौसमी और साल भर चलने वाले कारखानों को दो वर्गों में विभाजित किया गया। मौसमी कारखाने वे कारखाने माने गए जो कि वर्ष में 180 दिन कार्य करते थे। वर्ष भर चलने वाले कारखानों में वे कारखाने रखे गए जो साल में 6 माह से अधिक चलते हों।

वर्ष भर चलने वाले कारखानों में अधिकतम कार्य के घण्टे वयस्क थमिकों हेतु 10 प्रतिदिन और 54 प्रति सप्ताह रखे गए। मौसमी कारखानों (Seasonal Factories) में ये क्रमशः 11 प्रतिदिन और 60 प्रति सप्ताह रखे गए। बाल थमिक के कार्य के घण्टे घटाकर 5 कर दिए गए। कार्य का फैलाव (Spread over) प्रथम बार इस अधिनियम में रखा गया। इसमें वयस्क थमिकों और बाल थमिकों हेतु यह कार्य फैलाव क्रमशः 13 और 6 घण्टे प्रतिदिन रखा गया। प्रतिरिक्त कार्य करने पर सामान्य दर का $1\frac{1}{2}$ गुना का भुगतान थमिकों को किया जाएगा। इसमें प्रथम बार किशोर (Adolescents) का वर्ग रखा गया। 15 वर्ष से 17 वर्ष की आयु वाले इसमें रखे गए। मशीनों का ढक्कन, सुरक्षा उपकरण, क्ल्याणकारी कार्य तथा वृत्रिम तमो बनाए रखने आदि के सम्बन्ध में भी अधिनियम में प्रावधान रखे। इस अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व प्रांतीय सरकारों पर रखा गया। इसके लिए मुख्य कारखाना निरीक्षक और कारखाना निरीक्षका की नियुक्तियाँ की गईं।

संशोधित कारखाना अधिनियम, 1946 (Amended Factory Act of 1946)

1934 का कारखाना अधिनियम 1936, 1940, 1941, 1944, 1946

तथा 1947 में मशोघिन किया गया और अन्त में इसका स्थान वर्तमान कारखाना अधिनियम, 1948 ने लिया।

सातवें प्रथम सम्मेलन, 1945 ने 48 घण्टे प्रति सप्ताह के सिद्धांत को स्वीकार किया। इस मशोघिन अधिनियम के अनुसार वर्ष भर चलने वाले कारखानों में कार्य के घण्टे 9 प्रतिदिन तथा 48 प्रति सप्ताह रहेंगे तथा मौसमी कारखानों में घटाकर 10 प्रतिदिन और 54 प्रति सप्ताह रहेंगे। कार्य का फैलाव (Spread over) वर्ष भर चालू कारखानों और मौसमी कारखानों में घटाकर क्रमशः 10 1/2 और 11 घण्टे कर दिए गए। अतिरिक्त कार्य हेतु साधारण दर का दुगुना मुगता करने का प्रावधान रखा गया। 1947 के संशोधन द्वारा जिन कारखानों में 250 श्रमिकों से अधिक कार्य करते हैं वहाँ सेंट्रीन का प्रावधान रखा गया।

कारखाना अधिनियम, 1948

(Factories Act of 1948)

1934 के अधिनियम में कई दोष थे। सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण सम्बन्धी प्रावधान समुचित तथा संतोषप्रद नहीं थे। इस अधिनियम के अन्तर्गत छोटे संस्थानों तथा कारखानों में कार्य करने वाले श्रमिकों को शामिल नहीं किया गया था।

कारखाना अधिनियम 1948 का उद्देश्य कारखानों में काम करने वाले श्रमिकों के रक्षा, स्वास्थ्य और कल्याणकारी कार्यों को प्रोत्साहित करना है। यह जम्मू-कश्मीर को छोड़कर सभी राज्यों पर लागू होता है। वे कारखाने जहाँ 10 या 10 से अधिक श्रमिक शक्ति से कार्य करते हैं तथा 20 या 20 से अधिक श्रमिक बिना शक्ति से कार्य करते हैं, इस अधिनियम के अन्तर्गत आते हैं। इससे अन्ततः राज्य सरकारों को यह अधिकार है कि वे किसी भी रोजगार पर यह अधिनियम लागू कर सकती हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत मौसमी तथा वर्ष भर चलने वाले सभी फैक्ट्रीज के अन्तर्गत् को समाज कर दिया गया है।

इस अधिनियम में विभिन्न बातें सम्मिलित की गई हैं। वे निम्नलिखित हैं—

1. कार्य के घण्टे (Hours of Work)—वर्ष भर के घण्टे श्रमिकों की कार्य कुशलता पर अनुकूल प्रभाव डालते हैं। अतः इस अधिनियम में दसक श्रमिकों हेतु अधिकतम कार्य के घण्टे प्रति सप्ताह 48 और प्रतिदिन 9 निर्धारित किए गए हैं। 5 घण्टे के कार्य के बाद 1/2 घण्टे का मध्याह्नर दिया जाएगा। कार्य का फैलाव (Spread over) 10 1/2 घण्टे से अधिक नहीं होगा। राज्य सरकारों को अधिकार दिया गया है कि वे कुछ व्यक्तियों के कार्य के घण्टे, सप्ताहिक छुट्टी आदि छूट दे सकती हैं। फिर भी कुल कार्य के घण्टे 10 दिनों भी दिन कार्य का फैलाव 12 घण्टे अतिरिक्त कार्य हेतु दुगुनी मरदूरी दर आदि का प्रावधान दिया जाएगा।

2. छुट्टी (Leave with Wages)—प्रत्येक श्रमिक को अन्ततः

साप्ताहिक छुट्टी दी जाएगी। इसके अतिरिक्त निम्न दरों पर सवेतन वार्षिक छुट्टियाँ (Annual leave with wages) दी जाएँगी—

(i) एक प्रौढ़ श्रमिक को 20 दिन कार्य करने पर 1 दिन सवेतन छुट्टी दी जाएगी, परन्तु वर्ष में न्यूनतम 10 दिन की सवेतन छुट्टी मिलेगी।

(ii) एक बालक को 45 दिन कार्य करने पर 1 दिन सवेतन छुट्टी मिलेगी और वर्ष में न्यूनतम 14 दिन की सवेतन छुट्टी मिल सकेगी।

(iii) यदि किसी श्रमिक को बिना अर्जित छुट्टियों का उपभोग किए ही सेवा से मुक्त कर दिया जाता है अथवा स्वयं नौकरी छोड़ देता है तो नियोजक का कर्तव्य है कि उन दिनों का वेतन उसे दिया जाए।

3. नवयुवकों को रोजगार (Employment of Children)—14 वर्ष से कम आयु वाले नवयुवकों को रोजगार नहीं दिया जाएगा। 15 और 18 वर्ष की आयु के बीच वाले श्रमिक को प्रौढ़ (Adolescent) माना गया है। इन नवयुवकों को आयु सम्बन्धी डॉक्टरी प्रमाण-पत्र प्राप्त करना आवश्यक है। उन्हें कार्य करते समय टोवन रखना पड़ेगा। यह प्रमाण-पत्र 12 महीने तक वैध होगा।

4. महिला श्रमिकों को रोजगार (Employment of Women)—कोई भी महिला श्रमिक मशीन चालू करते समय सफाई, तेल डालने आदि का कार्य नहीं करेगी। कपास की धुलाई वाले यन्त्र का उपयोग करने पर वहाँ महिला श्रमिक को कार्य पर नहीं लगाया जाएगा। जहाँ 50 या इससे अधिक महिला श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ छोटे बच्चों को पालनी (Creches) की सुविधा दी जानी चाहिए।

कोई भी महिला श्रमिक 7 बजे सायं से 6 बजे प्रातः के बीच काम नहीं करेगी। इसी अवधि में बाल श्रमिकों से भी कार्य नहीं लिया जा सकेगा।

महिला श्रमिक के कार्य के अधिकतम घण्टे सप्ताह में 48 और प्रतिदिन 9 से अधिक नहीं होंगे।

खतरनाक क्रिया में महिला श्रमिकों को कार्य पर नहीं लगाया जाएगा। अतिरिक्त कार्य हेतु सामान्य दर का दुगुना भुगतान किया जाएगा।

5. स्वास्थ्य एवं सुरक्षा (Health and Safety)—इस अधिनियम के अन्तर्गत स्वास्थ्य एवं सुरक्षा सम्बन्धी महत्वपूर्ण आदेशों का प्रावधान है जिससे श्रमिक का स्वास्थ्य और सुरक्षा का पूरा पूरा ध्यान रखा जा सके।

स्वास्थ्य सम्बन्धी निम्न आदेश इस अधिनियम में शामिल किए गए हैं—

(i) प्रत्येक कारखाने को पूर्ण रूप से साफ किया जाएगा और किसी तरह का कूड़ा-करकट कारखाने के किसी भी भाग में नहीं डाला जाएगा।

(ii) प्रत्येक कारखाने में शुद्ध वायु आने तथा अशुद्ध वायु जाने हेतु पर्याप्त भरोसे होने आवश्यक हैं।

(iii) यदि किसी निर्माण विधा में धूल इत्यादि रहनी है तो उसकी सफाई की पूर्ण व्यवस्था होनी चाहिए।

(iv) कारखानों में अधिक शुष्कता प्रयोग नमी नहीं होनी चाहिए। इन्तिम नमी पर नवान कारखानों में इसका स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव नहीं पड़।

(v) इस अधिनियम के बाद बनाए गए कारखानों में प्रत्येक श्रमिक हेतु 500 क्यूबिक फीट स्थान तथा पूर्व के कारखानों में 350 क्यूबिक फीट स्थान होना जरूरी है। इससे अधिक भीड़ को कम किया जा सकेगा।

(vi) कारखानों में वायुगत श्रमिकों हेतु पर्याप्त प्राकृतिक समय या प्राकृतिक प्रकाश की व्यवस्था की जानी चाहिए। जहाँ होकर श्रमिक घात जान हैं वहाँ पर भी इसकी व्यवस्था होनी चाहिए।

(vii) प्रत्येक कारखाना में श्रमिकों हेतु पीने के ठण्ड पानी की व्यवस्था की जानी चाहिए। जहाँ श्रमिक 250 या इससे अधिक हैं वहाँ पर रेकीनेटर की व्यवस्था होनी चाहिए।

(viii) प्रत्येक कारखाने में पर्याप्त सड़कें में पुर्णों व महिला श्रमिकों हेतु अलग अलग शौचालय तथा पेनाब परो की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(ix) प्रत्येक कारखाना में धूलने के लिए धूलानों की पूर्ण व्यवस्था की जानी चाहिए।

इस अधिनियम के अंतर्गत सुरक्षा तत्वों की निम्नलिखित उपायों का प्रावधान किया गया है—

(i) मशीनों को ढक कर रखा जाए तथा अनरनाक मशीनरी की लगभग प्रतिक्षित प्रोत् व्यक्ति द्वारा ही की जानी चाहिए।

(ii) ज्ञान तथा महिला श्रमिकों का अनरनाक मशीन पर नहीं लगाया जाएगा।

(iii) यांत्रिक शक्ति द्वारा चलाई जान वाली मशीन को अच्छी तरह से कारखाने में फिट किया जाना चाहिए। भार उठाने वाली मशीन तथा लिफ्ट आदि की भी समय समय पर देखभाल करनी चाहिए। इससे दुर्घटनाएँ कम होंगी।

(iv) इस अधिनियम के अंतर्गत प्रत्येक राज्य सरकार को अधिकार है कि यह ज्ञान पुरुष व महिला श्रमिकों द्वारा उठाए जाने वाले बोझ को निश्चय कर। इसमें अधिक भार नहीं उठाया जाए क्योंकि यह श्रमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव डालता है।

6 कल्याणकारी उपाय (Welfare Measures)—इस अधिनियम में अंतर्गत श्रमिकों व कल्याण में सुविधा करने हेतु अप्रतिष्ठित आदेशों का प्रावधान किया गया है—

(i) प्रत्येक कारखाने में श्रमिकों को अपने हाथ मुँह धोने की सुविधाएँ होनी चाहिए।

(ii) कपड़े धोने, उन्हें सुखाने और टाँगने की व्यवस्था होनी चाहिए।

(iii) प्रत्येक कारखाने में प्राथमिक चिकित्सा सुविधा (First Aid Appliance) प्रदान की जानी चाहिए।

(iv) जिन कारखानों में 250 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं उनमें कैंटीन की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(v) जहाँ पर 150 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ पर साधारण कमरों (Lunch Rooms) की भी व्यवस्था की जानी चाहिए।

(vi) जिन कारखानों में 50 या अधिक महिला श्रमिक कार्य करती हैं वहाँ उनके बच्चों के पालनों (Cretches) की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(vii) जिन कारखानों में 500 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ कल्याण अधिकारी (Welfare Officer) की नियुक्ति की जानी चाहिए।

सभी कारखाना मालिकों का यह दायित्व है कि रोजगार के कारण उत्पन्न किसी भीमारी अथवा दुर्घटना के विषय में सूचना वे तत्काल सरकार तथा कारखाने हेतु नियुक्त चिकित्सकों को दें। नियुक्त चिकित्सकों को भी व्यावसायिक बीमारियों वाले श्रमिकों के सम्बन्ध में अपनी रिपोर्टें मुख्य कारखाना निरीक्षक (Chief Inspector of Factories) को दे देनी चाहिए।

इस अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व राज्य सरकारों का है। मुख्य कारखाना निरीक्षक सबसे बड़ा अधिकारी होता है और उसके अन्तर्गत वरिष्ठ कारखाना निरीक्षक और कारखाना निरीक्षक होते हैं जो अपने अपने क्षेत्र में इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों को क्रियान्वित करने का कार्य करते हैं।

भारतीय कारखाना अधिनियम, 1948 के दोष

(Defects of the Indian Factories Act of 1948)

श्रम जाँच समिति, 1946 (Labour Investigation Committee, 1946) ने विभिन्न कारखाना अधिनियमों में पाए जाने वाले दोषों का उल्लेख किया था। यह अधिनियम पिछले कुछ वर्षों में अनेक दोषों का शिकार रहा है—

1. यह अधिनियम बड़े औद्योगिक संस्थानों में सन्तोषप्रद ढंग से क्रियान्वित किया जा रहा है, लेकिन छोटे और मीसमी कारखानों में यह अधिनियम सन्तोषप्रद ढंग से लागू नहीं किया जा सका है। इन कारखानों में कार्य के घण्टों, प्रतिरिक्त कार्य, बालकों की नियुक्ति, सुरक्षा, स्वास्थ्य और सफाई से सम्बन्धित प्रादेशों को पूरा रूप में लागू नहीं किया जा सकता है। नियोजकों द्वारा श्रमिकों के भूँटें

प्रमाण-पत्र, प्रतिरिक्त कार्य हेतु दोहरे रजिस्टर आदि रखकर निरीक्षकों को घोटा दिया जाता है।

2 निरीक्षकों की मर्याद कम होने से और कारखानों की मर्यादा अधिक होने से कई कारखाने साल भर में एक बार भी नहीं देख सकते हैं। निरीक्षक भी तकनीकी बातों की ओर ज्यादा ध्यान रखते हैं जबकि मानवीय समस्याओं की प्राथमिकता करते हैं। अतः निरीक्षकों की संख्या में वृद्धि की जानी चाहिए जिससे इस अधिनियम का क्रिया-व्यय प्रभावपूर्ण रूप में हो सके।

3. कुशल एवं ईमानदार कारखाना निरीक्षकों की कमी है। अधिकतर निरीक्षक कारखाने का पूर्ण निरीक्षण किए बिना ही निरीक्षण प्रतिवेदन तैयार कर लेते हैं तथा मामलों से रिपवत लेकर उनके दोषों का रिपोर्ट में नहीं दिखाते हैं।

4 अधिनियम का बार-बार उत्प्रेषण करने का प्रमुख कारण यह भी है कि शायदों पर दण्ड कम दिया जाता है। एक मासिक पर 100-150 रु का जुर्माना दिया जाता है जबकि उसकी पेंरवी के लिए निरीक्षक के आने-जाने में ही हजारों रुपये खर्च हो जाते हैं। अतः दोषों अतिवृद्धि को दण्डित समय पर और पर्याप्त रूप में दिया जाना चाहिए।

5 यह अधिनियम अनियन्त्रित कारखानों (Unregulated Factories) पर लागू नहीं होता है। इन कारखानों में श्रमिकों का शोषण दिया जाता है तथा असमानवीय दशाओं में उनको कार्य करना पड़ता है। अतः इस अधिनियम को विस्तृत करके अनियन्त्रित कारखानों पर लागू किया जाना चाहिए।

इस अधिनियम के प्रभावपूर्ण क्रिया-व्यय हेतु कारखाना निरीक्षकों की संख्या बढ़ाया जाना आवश्यक है। उनके अधिकारों और स्तर में भी वृद्धि की जानी चाहिए। ईमानदार और कार्यकुशल निरीक्षकों की नियुक्ति अपेक्षित है। विभिन्न प्रान्तों में पाई जाने वाली असमानता को समाप्त किया जाना चाहिए। श्रमिकों को भी इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों के बारे में बताया जाना चाहिए।



भारत में श्रमिकों का आवास; नियोजक व श्रम-संघों तथा सरकार द्वारा दी गई श्रम कल्याण सुविधाएँ

(Housing of Labour in India; Labour
Welfare Facilities Provided by
Employers, Trade Unions and
Government)

भारत में श्रमिकों का आवास समस्या का स्वरूप (Housing of Labour in India : Nature of the Problem)

आवास का वित्त प्रबन्धन और क्रियान्वयन निजी उद्यमियों द्वारा किया जाता था। लेकिन यह नीति उस समय ही उचित है जब अधिकांश जनसंख्या कृषि में लगी हुई हो। स्वतन्त्रता की नीति के कारण से औद्योगीकरण हुआ और तीव्र औद्योगीकरण स्थानीय केन्द्रों पर अधिक होने से आवासीय बटने लगी। इससे आवास की समस्या उत्पन्न हुई। बिना योजना के ही आवास व्यवस्था की जान लगी। इससे भूगर्भी भौपटियों का विकास हुआ।¹

औद्योगिक आयोग सन् 1918 (Industrial Commission) ने इस समस्या की ओर ध्यान आकषिप्त किया। लेकिन इस सिकारिश की ओर अधिक ध्यान नहीं दिया गया।

रोटी, कपड़ा और मकान आश्रय की तीन आधारभूत आवश्यकताएँ हैं जिनमें मकान महत्वपूर्ण आवश्यकता है। देश में आवास व्यवस्था बढ़ती हुई औद्योगिक जनसंख्या की तुलना में कम रही। जगह की कमी, भूमि की ऊँची लागत आदि के कारण आवास व्यवस्था पूर्ण रूप से बढ़ती हुई जनसंख्या के लिए पर्याप्त नहीं रही। धीरे-धीरे आवास दशाओं की स्थिति बिगड़ती गई।

1 *Gird, V. V* Labour Problems in Indian Industry, p 303

शाही धर्म आयोग ने प्रमुख औद्योगिक केन्द्रों की आवास व्यवस्था का विवरण देते हुए बताया कि मकान एक-दूसरे से सटे हुए थे। उनमें कोई रोशनदान की तथा सफाई की व्यवस्था नहीं थी। एक ही कमरे में कई व्यक्ति रहते थे। मूर्त का प्रकार भी नहीं आता था। पानी की भी समुचित व्यवस्था नहीं थी। रात को इन बस्तियों में कोई भी आ जा नहीं सकता था।

आवास व्यवस्था के अन्तर्गत न केवल बारदीवारी शामिल की जानी है, बल्कि आवास के आस-पास के वातावरण को भी शामिल किया जाता है। आवास व्यवस्था का अर्थ ऐसे आवास से है जहाँ श्रमिक आराम से रह सकें, एक ऐसे वातावरण से है जो श्रमिकों हेतु स्वास्थ्यप्रद हो तथा ऐसी सुविधाओं से है जो कि श्रमिक के स्वास्थ्य व कार्य-क्षमता पर सकारात्मक प्रभाव डाले। श्रमिकों का निवास ऐसी जगह होना चाहिए, जहाँ स्वच्छ वायु, प्रकाश व जल आसानी से मिलते हों। विजित्ता मिना, मनोरञ्जन, खेल-कूद आदि की सुविधाएँ भी श्रमिकों को मिलनी चाहिए।

बुरी आवास व्यवस्था से औद्योगिक श्रमिक कई बुराइयों का शिकार बन जाता है, जैसे शराब पीना, बीमारी, अनैतिकता, अपराध, अनुपस्थितता आदि। इससे अधिक अस्पतालों और जेलों की व्यवस्था करनी पड़ेगी।

आवास व्यवस्था एक मानवीय आवश्यकता है जिसे राष्ट्रीय योजना में शामिल करना आवश्यक है।

आवास की समस्या त्रिभुवी है—

1. सामाजिक समस्या (Social Problem)—यह गन्दी बस्तियों की समस्या से सम्बन्धित है। प्रमुख औद्योगिक केन्द्रों में अधिक भीड़-भाड़ से आवास समुचित रूप से न मिलने के कारण इन निम्न वर्ग के लोगों द्वारा गन्दी बस्तियाँ बना ली गई हैं। मद्रास की चेरी कानपुर के झुग्गा, कलकत्ता की बस्ती, बम्बई और अहमदाबाद की चाल बस्तियाँ, गन्दी बस्तियों के महत्वपूर्ण उदाहरण हैं। विश्व के सम्भवतः किसी भी औद्योगिक क्षेत्र में इस प्रकार की गन्दी बस्तियाँ देखने को नहीं मिलती हैं।

2. आर्थिक समस्या (Economic Problem)—आवास व्यवस्था का श्रमिक के स्वास्थ्य पर पर्याप्त प्रभाव पड़ता है। शराब आवास से कई प्रकार की बीमारियों को प्रोत्साहन मिलता है। इसका श्रमिक के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है। कार्य-कुशलता घटती है और उत्पादन में गिरावट आ जाती है।

3. नागरिक समस्या (Civic Problem)—शहरी क्षेत्रों में अधिक जनसंख्या से नागरिकों के आवास पर भी बुरा प्रभाव पड़ता है। श्रमिक भी एक नागरिक है और इस समस्या का समाधान होना आवश्यक है।

खराब आवास व्यवस्था के दोष (Defects of Bad Housing)

प्रो. चार्ली सक्सेना के अनुसार, "अच्छे घरों का अर्थ दृढ़-जीवन की सम्भावना, सुख और स्वास्थ्य है तथा बुरे घरों का अर्थ है गन्दी, शराबखोरी, बीमारी, व्यभिचार और अपराध।"¹

1. खराब आवास व्यवस्था का स्वास्थ्य पर खराब प्रभाव पड़ता है। आवास और स्वास्थ्य एक दूसरे से जुड़े हुए हैं तथा ये दोनों औद्योगिक श्रमिक की कार्य कुशलता पर बुरा प्रभाव डालते हैं। इससे कई प्रकार की बीमारियाँ फैल जाती हैं।

2. खराब गृह-व्यवस्था के कारण ही श्रमिकों में प्रवास की प्रवृत्ति (Migratory Character of Labour) का प्रोत्साहन मिलता है। भारतीय श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों से आकर औद्योगिक क्षेत्रों में कार्य करते हैं। लेकिन ग्रामीण और शहरी आवास में रात दिन का अन्तर देखने को मिलता है। खूली हवा, प्रकाश, शुद्ध जल तथा अच्छा वातावरण आदि का शहरी क्षेत्रों में अभाव होने के कारण वे कुछ दिन कार्य करते हैं और फिर वापिस अपने गाँव को चले जाते हैं।

3. खराब आवास व्यवस्था के कारण कई सामाजिक बुराईयाँ (Social evils) उत्पन्न हो जाती हैं। उदाहरणार्थ—शराबखोरी, घनैतिकता, अपराध, जुआ खेलना आदि। औद्योगिक बस्तियों में स्त्री-पुरुष का अनुपात घनमान होने के कारण घनैतिकता को बढ़ावा मिलता है। श्रमिक बिना परिवार के रहने के कारण जुआखोरी, शराबखोरी, अपराध आदि बुराईयाँ का शिकार हो जाता है।

अपर्याप्त और खराब आवास व्यवस्था के कारण ही औद्योगिक अशान्ति, अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन आदि को प्रोत्साहन मिलता है। ये सभी औद्योगिक उत्पादन को कम करते हैं, जिसका राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

आवास व्यवस्था की इन अभाव्यशाली परिस्थितियों से विवश होकर डॉ. राधाकृष्णन मुखर्जी ने ठीक ही लिखा है कि "भारतीय औद्योगिक बस्तियों की दशा इतनी भयंकर है कि वहाँ मानवता को निर्दयता के साथ अभिशापित किया जाता है। महिलाओं के सतीत्व का अपमान किया जाता है एवं देव के भावी आधार-स्तम्भ शिशुओं को आरम्भ से शिथिल किया जाता है।"²

आवास की इन खराब दशाओं का चित्रण करते हुए श्री मीनू मसानी ने कहा था कि, "महान ने विश्व को बनाया, मनुष्य ने शहरो को और राक्षस ने गन्दी बस्तियों को बनाया।"

1952 में स्वर्णय नेहरू ने कानपुर की आवास व्यवस्था को देखकर गुस्से में कहा था, "इन गन्दी बस्तियों को जला दिया जाए।"

1 Saxena R. C. : Labour Problems & Social Welfare, p. 246.

2 Dr. R. K. Mukerjee : The Indian Working Class, p. 239

आवास किसका उत्तरदायित्व ? (Housing Whose Responsibility ?)

सराव आवास व्यवस्था के कारण श्रमिकों की कार्यक्षमता पर प्रतिबुद्ध प्रभाव पड़ता है। श्रमिकों में प्रवासिता प्रीतिविराग, अशान्ति, श्रमिक परिवर्तन, अनुपस्थिति आदि सभी तत्त्वों के लिए खराब आवास व्यवस्था जिम्मेदार है। कई सामाजिक बुराईयाँ उदाहरणार्थ शराबखोरी, जुवाखोरी, वेश्यागमन, अपराध आदि खराब आवास व्यवस्था के ही परिणाम हैं।

हम सभी बुरे प्रभावों को समाप्त करने हेतु एक अच्छी आवास व्यवस्था का होना आवश्यक है। हम यह चाहते हैं कि प्रत्येक व्यक्ति एक अच्छे मकान में सपरिवार सुखी और प्रसन्न रहे। एक अच्छी आवास व्यवस्था हेतु किंग जिम्मेदार बनाया जाए, यह एक महत्वपूर्ण प्रश्न है।

श्रमिकों का कहना है कि आवास व्यवस्था करना मालिकों का उत्तरदायित्व है। सरकार को इसके लिए बारसाना अधिनियम, 1948 में संशोधन कर हम शामिल किया जाए। जहाँ मालिक यह नहीं कर सकते हैं वहाँ श्रमिकों को आवास भत्ता दिया जाना चाहिए।

मालिकों का कहना है कि आवास व्यवस्था राज्य और स्थानीय निकायों द्वारा प्रदान की जानी चाहिए क्योंकि आवास व्यवस्था के लिए भूमि प्राप्त करना और मकान बनाना एक महंगी व्यवस्था है जो कि मालिक द्वारा वहन नहीं की जा सकती है।

सरकार के कथनानुसार आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व मालिकों का है क्योंकि अच्छी आवास व्यवस्था से प्राप्त लाभ मालिकों को ही प्राप्त होंगे। अच्छी आवास व्यवस्था से श्रमिकों की प्रवासिता, अनुपस्थिति, श्रमिक परिवर्तन, शराबखोरी, जुवाखोरी वेश्यागमन आदि दोष कम हो जाएंगे। श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ेगी, उत्पादन अधिक होगा और इससे मालिकों के लाभ में वृद्धि होगी। कई समितियों व आयोगों ने भी आवास व उत्तरदायित्व के बारे में अपने मतों प्रकट विचार दिए हैं।

साही अम आयोग के अनुसार आवास का उत्तरदायित्व सरकार और स्थानीय निकायों का है। राष्ट्रीय योजना समिति ने कहा था कि इसका उत्तरदायित्व धनिक रूप से मालिकों पर डाला जाना चाहिए। स्वास्थ्य मंत्रालय एवं आवास समिति 1946 ने भी आवास का दायित्व सरकार पर ही डाला है। अम आवास समिति ने सुझाव दिया है कि आवास हेतु आवास मण्डलों (Housing Boards) की स्थापना की जानी चाहिए। आवास हेतु पूँजी वित्त का प्रत्यक्ष राशियों द्वारा किया जाना चाहिए और निवासीय व्यय वहन करने का दायित्व मालिकों और श्रमिकों पर होना चाहिए।

आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व किसी एक पक्ष पर नहीं डाला जा सकता

क्योंकि यह समस्या एक जटिल समस्या है तथा इसमें भूमि प्राप्त करना और मकान बनाने हेतु मात्त तथा वित्त का प्रबन्ध करना आदि कठिनाइयाँ आती हैं, जिन्हें किसी एक पक्ष द्वारा हल करना आसान नहीं है। घन आवास व्यवस्था हेतु न केवल राज्य सरकारों को ही उत्तरदायी बनाया जाए बल्कि स्थानीय सरकारों और मालिकों को भी इस हेतु तैयार किया जाना चाहिए। यह एक समुक्त उत्तरदायित्व है जिसमें सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रों की संस्थाओं, मालिकों तथा सरकारों का सहयोग अपेक्षित है।

गन्दी बस्तियों की समस्या (Problem of Slums)

भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की आवास व्यवस्था अच्छी नहीं है। वे गन्दी बस्तियों में रहते हैं। इन गन्दी बस्तियों को विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में भ्रमण-भ्रमण नामों से पुकारा जाता है। बम्बई में चाल (Chawl), मद्रास में चेरी (Cherry), कलकत्ता में बस्ती (Basti) और बानपुर में अहाता (Abatas) के नाम से जानी जाती हैं। इन औद्योगिक क्षेत्रों में गन्दी बस्तियों को प्रोत्साहन निर्माण नियमों में ढिलाई, श्रमिकों की उदासीनता, भूमि का ऊँचा मूल्य आदि के कारण मिला है। गन्दी बस्तियाँ हमारे देश की दरिद्रता की निशानी हैं। शिक्षा की कमी, अधिक जनभार और योजना के अभाव के परिणामस्वरूप गन्दी बस्तियों का विकास हुआ है।

गन्दी बस्तियाँ एक राष्ट्रीय समस्या बन गई हैं क्योंकि आवास मानव की एक प्रमुख आवश्यकता है जिसे पूरा करना प्रत्येक कल्याणकारी सरकार का दायित्व हो जाता है। इन गन्दी बस्तियों के कारण कार्य-क्षमता में कमी, अनैतिकता, शराबखोरी, जुआखोरी, औद्योगिक अशान्ति आदि रूपों में हमें भारी कीमत चुकानी पड़ती है। इसलिए गन्दी बस्तियों का उन्मूलन अत्यन्त आवश्यक है। 1952 में स्वर्गीय नेहरूजी ने बानपुर की गन्दी बस्तियों को समाप्त करने अथवा उन्हें जला देने के लिए कहा था। संसद सदस्य श्री बी शिवाराव ने भी इन गन्दी बस्तियों को समाप्त करने के लिए युद्ध स्तर पर कार्य करने को कहा था।

गन्दी बस्तियों की समस्या का हल तीन दृष्टिकोणों द्वारा किया जा सकता है। प्रथम, गन्दी बस्तियों की सफाई (Slum clearance) करना। यह एक दीर्घ-कालीन समस्या है। योजनाबद्ध तरीके से इस समस्या को हल करना होगा। दूसरा, गन्दी बस्तियों का सुधार (Slum improvement) करना। जहाँ गन्दी बस्तियों को साफ करना सम्भव नहीं है तथा सुधार सम्भव है, वहाँ यह कार्य किया जाना चाहिए। इसे वर्तमान समय में ही शुरू करना चाहिए। इसके लिए आवश्यक सुविधाएँ, उदाहरणार्थ सड़कें, चिकित्सा और शिक्षा आदि प्रदान करनी चाहिए। तीसरी, गन्दी बस्तियों को रोकना (Slum prevention) का सरकार को कानून बनाना चाहिए जिसमें गन्दी बस्तियों को प्रोत्साहन नहीं मिले। योजनाबद्ध तरीके

से आवास व्यवस्था की जानी चाहिए। गृह निर्माण सम्बन्धी नियमों को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू किया जाना चाहिए।

गन्दी बस्तियों की सफाई हेतु विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में निश्चिन कार्यक्रम रहे गए हैं और उन पर व्यय किया गया है।

प्रथम पंचवर्षीय योजना में गन्दी बस्तियों की सफाई को आवास सम्बन्धी नीति का आवश्यक अंग माना गया। इसके लिए गृह-निर्माण की राशि 38.5 करोड़ रुपये में से योजना बनाकर व्यय करने का प्रावधान रखा गया था। दूसरी योजना में गन्दी बस्तियों की सफाई हेतु 20 करोड़ रुपये का प्रावधान रखा गया था जिसे बाद में घटाकर 13 करोड़ रुपये कर दिया गया। तीसरी पंचवर्षीय योजना में गन्दी बस्तियों के उन्मूलन और सुधार हेतु 28.6 करोड़ रुपये रहे गए थे। चौथी पंचवर्षीय योजना में इस कार्य हेतु 60 करोड़ रुपये का प्रावधान था। पाँचवीं पंचवर्षीय योजना में भी गन्दी बस्तियों के उन्मूलन तथा सुधार हेतु पर्याप्त धन दिया गया।

1958 में गन्दी बस्तियों की सफाई पर सलाहकार समिति (Advisory Committee on Slum Clearance) द्वारा की गई रिपोर्ट में निम्न सिफारिशों की गई थी—

1. गन्दी बस्तियों की सफाई समस्या को नागरिक विकास समस्या का एक अभिन्न अंग माना जाए।
2. सुगमतापूर्वक कार्य चलाने हेतु केन्द्रीय मन्त्रालय को यह कार्य-भार सौंप दिया जाए।
3. कार्य प्रारम्भ करने हेतु बम्बई, बनारस, बद्रास, दिल्ली, कानपुर और मद्रासवादी गन्दी बस्तियों का सुधार जाए।
4. वर्तमान गन्दी बस्तियों में आधारभूत सुविधाएँ—सड़क, प्रकाश, जल, विद्विस्सालय, पाठशाला आदि की व्यवस्था की जाए।
5. अधिक गन्दी बस्तियों वाले औद्योगिक क्षेत्र में अधिक धनराशि का उपयोग किया जाए।

भारत में धर्मिकों तथा अन्य वर्गों के आवास पर भारत सरकार का विवरण 1985-86

भारत में मकानों की कमी के दो पहलू हैं—कम मकानों और कमगोचर जनसंख्या। आवास की यह समस्या कई वर्षों में लगातार अटल होनी रही है। इसके मुख्यतः तीन कारण रहे हैं—(1) जनसंख्या में तेजी से वृद्धि, (2) तीव्र गति में शहरीकरण और (3) मकानों की मरम्मत में अपेक्षाकृत कम वृद्धि। गाँवों और शहरों की आवास समस्या में भी बहुत बड़ा अन्तर है। शहरी इलाकों में भीड़-भाड़, कम बस्तियों और अनधिकृत बस्तियों की समस्या है और ग्रामीण क्षेत्रों में पर्यावरण की स्थिति सही नहीं है तथा आवश्यक सेवाओं का अभाव है। भारत में

आवास समस्या का कोई भी व्यापक हरा दूँदते समय इन कठिनाइयों की अवहेलना नहीं की जा सकती।

स्वाधीनता के पश्चात् भारत में काफी परिवर्तन आए हैं। स्वाधीनता के बाद लोगों को ज्यादा से ज्यादा रोजगार के अवसर उपलब्ध कराने और स्वास्थ्य की बेहतर देखभाल की नीतियाँ अपनाई गईं। इनसे अधिकांश लोगों की आयु बढ़ गई। दूसरी ओर जनसंख्या में वृद्धि के साथ-साथ लोगों की भीतत आयु में भी बढ़ोत्तरी हुई। इन परिवर्तनों की स्पष्ट झलक इस बात में मिलती है कि मकानों की माँग करने वाले नए परिवारों की संख्या लगातार बढ़ रही है तथा वे बेहतर मकानों में रहने की इच्छा करने लगे हैं। अतः भारत में आवास नीति में जहाँ एक ओर मकानों की संख्या बढ़ाने पर ध्यान दिया जाता है, वहीं लोगों की अपने निजी मकान बनाने के लिए भी प्रोत्साहित किया जाता है। हालाँकि भारी संख्या में लोगो का जीवन स्तर बेहतर हुआ है लेकिन यह बात भी स्पष्ट रूप से सामने आई है कि मूलभूत असमानताओं में कोई परिवर्तन नहीं हुआ है।

आवास आवश्यकताएँ

संयुक्त राष्ट्र के एक अनुमान के अनुसार भारत जैसे विहासशील देशों में आवास की स्थिति को और बिगड़ने से रोकने के लिए भगले दो-तीन दशकों में प्रतिवर्ष एक हजार की आवादी के लिए आठ से दस मकान बनाए जाने चाहिए। यह अनुमान लगाया गया है कि 1971 तक प्रति हजार जनसंख्या के लिए केवल दो से तीन मकानों की वृद्धि हुई, जबकि जनसंख्या की वृद्धि को देखते हुए प्रति हजार आवादी के लिए पाँच मकानों की आवश्यकता थी। 1971 से 1981 के बीच यह वृद्धि दर बढ़कर प्रतिवर्ष चार मकानों की प्रति हजार हो गई। मकानों के मौजूदा स्तर में सुधार तथा पुराने मकानों के स्थान पर नए मकानों के निर्माण की आवश्यकता के कारण मकानों की कमी की समस्या और गहरी हुई है।

संयुक्त राष्ट्र की आम सभा ने 1987 का वर्ष अन्तर्राष्ट्रीय रूप से 'आवासहीनों के लिए आश्रय वर्ष' के रूप में मनाने का निश्चय किया है। इसके मुख्य उद्देश्य हैं—(1) 1987 तक समीपवर्ती स्थानों पर रहने वाले निर्धनों व सुविधाहीन लोगों की स्थिति में सुधार लाने का प्रयास करना। (2) सन् 2000 तक निर्धनों व स्थितिहीन व्यक्तियों के लिए अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर अल्पकालीन आवास कार्यक्रमों और सहायकों में सम्बन्धित उन्नत जानकारी का प्रदर्शन करना। अन्तर्राष्ट्रीय रूप से मनाए जा रहे 'आवासहीनों के लिए आश्रय वर्ष' के निर्धारित उद्देश्यों को पूरा करने हेतु सरकार बचनबद्ध है।

पंचवर्षीय योजनाओं के अन्तर्गत आवास योजनाएँ

आवास-निर्माण एक ऐसी गतिविधि है जिसमें विशेषतया अत्यधिक धन की आवश्यकता पड़ती है। अतः इससे उनी प्रकार का विकास होता है जिसकी परिकल्पना भारत की विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में की गई है। साथ ही आवास-

निर्माण में अनुसूचित श्रमिकों को रोजगार मिलता है और अपेक्षाकृत निर्धन लोगो को आस होती है।

सरकारी कमचारियों के लिए मकान बनाने के प्रतिरिक्त आवास-निर्माण में चौथी पंचवर्षीय योजना तक सामाजिक क्षेत्र की भूमिका कम रही है। समाज के कुछ चुने हुए आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों को रियायती मकान दिए गए हैं। पाँचवी पंचवर्षीय योजना में दोरान पहली बार शहरी क्षेत्र में सहाई जा रही योजनाओं के साथ-साथ ग्रामीण भूमिहीनों को भी आवास स्थल देने का प्रावधान किया गया।

छठी योजना में यह स्पष्ट कहा गया है कि आवास एक बुनियादी आवश्यकता है और इसे प्रथम ही पूरा किया जाना चाहिए। आवास के सम्बन्ध में योजना के लक्ष्य इस प्रकार थे—(1) ग्रामीण भूमिहीन श्रमिकों को आवास स्थल प्रदान करना और निर्माण के लिए सहायता देना, (2) सापनों की पर्याप्त कमी को देखते हुए, सार्वजनिक क्षेत्र की सामाजिक आवास योजनाओं को इस प्रकार तैयार किया जाएगा कि इनसे अधिकाधिक लोगों को लाभान्वित किया जा सके, विशेषकर आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के लोगो के लिए जिसमें वे भुगतान करने में स्वयं को समर्थ पा सकें, और (3) स्तरो की समीक्षा करते हुए सस्ती वैकल्पिक निर्माण सामग्री का प्रयोग करके सार्वजनिक आवास योजनाओं में लागत को कम करने के विशेष प्रयास किए जाएंगे।

सामाजिक आवास योजनाएँ

आवास समस्या केन्द्र तथा राज्य सरकारों के लिए विन्ता का विषय रही है, क्योंकि लोगो की व्यक्तिगत तथा सामाजिक भलाई के लिए इसका बहुत महत्व है। स्वाधीनता के पश्चात् सरकार ने यह स्वीकार किया कि लोगो को आवास मुविधान प्रदान करने के लिए राज्य की बहुत महत्वपूर्ण भूमिका है। परिणामस्वरूप, राज्य/केन्द्र सरकार की यह भूमिका उत्तरात्तर बढ़ती रही है कि आवास के लिए सरकारी व्यय में बराबर वृद्धि की जाती रही है।

देश में चल रही सामाजिक आवास योजनाओं के सम्बन्ध में केन्द्र सरकार की भूमिका, इस विषय में, मोटे तौर पर सिद्धान्त निर्धारित करने, आवास पर परामर्श देने, राज्य सरकारों तथा केन्द्र शासित प्रदेशों को ऋण और अनुदान के रूप में वित्तीय सहायता प्रदान करने और इन योजनाओं की प्रगति पर नज़र रखने तक ही सीमित रही है। राज्य सरकारों और केन्द्र शासित प्रदेशों के परामर्शों को इन योजनाओं के अन्तर्गत परियोजनाएँ तैयार करने, स्वीकृति देने और उन्हें कार्यान्वयन देने तथा सम्बन्धित निर्माण एजेंसियों को वित्तीय सहायता जारी करने के पूरे अधिकार दिए गए हैं। अतुर्थ पंचवर्षीय योजना के प्रारम्भ से राज्य को आवास सहित राज्य क्षेत्र की सभी योजनाओं के लिए 'एक मुक्त अनुदान' और 'एक मुक्त ऋण' के रूप में पूरी केन्द्रीय सहायता दी जाती रही है। परन्तु इस

विषय में राज्यों के लिए ऐसी कोई शर्त नहीं लगाई जाती कि वे विकास के किसी विशेष कार्यक्रम अथवा योजना पर कितना धन खर्च करें। आवास और निर्माण मन्त्रालय बीस सूत्री कार्यक्रम के अन्तर्गत चल रही योजनाओं की प्रगति पर भी नजर रखता है।

जून, 1982 तक देश में जो सामाजिक आवास योजनाएँ चल रही थी उनका विवरण (योजना शुरू होने के वर्ष सहित) इस प्रकार है—

(1) औद्योगिक श्रमिकों और समाज के आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के लिए समन्वित रियायती आवास योजना (1952), (2) कम आय वाले वर्ग के लिए आवास योजना (1954), (3) बागान मजदूरों के लिए रियायती आवास योजना (1956), (4) मध्यम आय वर्ग आवास योजना (1959), (5) राज्य सरकार के कर्मचारियों के लिए किराया आवास योजना (1959), (6) तन वस्तियों की सफाई/सुधार योजना (1956), (7) ग्रामीण आवास परियोजना (1957); (8) भूमि अधिग्रहण तथा विकास योजना (1959) तथा ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन श्रमिकों के लिए आवासीय स्थलों का प्रावधान (1971)।

बागान मजदूरों के लिए रियायती आवास योजना को छोड़कर, जो केन्द्रीय क्षेत्र में ही है, जुलाई, 1982 से सामाजिक आवास योजनाओं और भूमिहीन मजदूरों के लिए आवासीय स्थलों के प्रावधान की योजना का ध्यान के आधार पर पुनः वर्गीकरण करके इनकी चार श्रेणियाँ बना दी गई हैं। ये हैं—(1) आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के लिए आवास योजना, (2) कम आय वर्ग के लिए आवास योजना, (3) मध्यम आय वर्ग के लिए आवास योजना और (3) राज्य सरकारों के कर्मचारियों के लिए किराया आवास योजना।

आवास स्थल तथा निर्माण सहायता योजना

गाँवों के भूमिहीन श्रमिकों के लिए आवास स्थल तथा निर्माण सहायता योजना 18 राज्यों और 6 केन्द्र शासित प्रदेशों में चलाई जा रही है। छठी योजना में इसके लिए लगभग 354 करोड़ रुपये खर्च किए गए हैं। इनमें से 170 करोड़ रुपये आवास स्थल प्रदान करने के लिए खर्च किए गए हैं और लगभग 184 करोड़ रुपये निर्माण सहायता के रूप में देने का प्रावधान था। योजना के अनुसार विभिन्न आवास स्थलों, सम्पर्क सड़कों और एक पक्का कुर्छा बनाने पर प्रति परिवार 250 रुपये के हिसाब से खर्च किया गया। प्रत्येक परिवार को 500 रुपये निर्माण सहायता के रूप में दिए जाएँगे। मकानों के निर्माण का खर्च योजना से लाभान्वित होने वाले परिवार स्वयं करेंगे।

अनुमान है कि मार्च, 1985 तक आवास सहायता पाने योग्य परिवारों की संख्या लगभग 145 लाख होगी। 77 लाख परिवारों को छठी योजना के प्रारम्भ होने से पहले ही आवासीय प्लॉट प्राप्त हो गए हैं और 68 लाख परिवार ऐसे बचे हैं जिन्हें आवास स्थल दिए जाने हैं। छठी योजना में शेष सभी भूमिहीन

परिवारों को आवासीय प्लॉट प्रदान करने का प्रस्ताव है। मार्च, 1985 तक 130 72 सात परिवारों का आवास स्थल प्रदान कर दिए गए हैं। छठी योजना में सहायता देने योग्य 25 प्रतिशत परिवारों अर्थात् 36 सात परिवारों को निर्माण सहायता प्रदान करने का भी प्रस्ताव है। राज्य सरकारें और लोगों द्वारा अपने प्रयासों से मतानों अथवा ओपनो का निर्माण किया जा रहा है। इन सभी प्रयासों से मार्च, 1985 तक 31 35 सात घर बनाए जा चुके हैं।

आवास वित्त

आवास तथा अन्य निर्माण गतिविधियों में आवास के लिए धन जुटाना सर्वाधिक महत्वपूर्ण पहलू है। आवास के क्षेत्र में सार्वजनिक क्षेत्र की भूमिका उत्साहजनक होते हुए भी बहुत कम रही है। आवास के लिए अधिकतर पूंजी निजी क्षेत्र में ही लगने की आस है।

हालांकि आवास वित्त के लिए देश में हान ही में धनक विशेषज्ञ एजेंसियाँ बन गई हैं, लेकिन अब भी अधिकांश धन कुछ खूनी हुई वित्तीय संस्थाओं से ही प्राप्त होता है। इन संस्थाओं में भारतीय जीवन बीमा निगम, सामान्य बीमा निगम, आवास और शहरी विकास निगम (हुडको), कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, इत्यादि शामिल हैं। राज्य आवास बोर्डों, आवास तथा शहरी विकास अधिकारियों, गरीब सहकारी आवास वित्त समितियों और राष्ट्रीय स्तर पर व्यावसायिक बैंकों के जरिए भी धन प्राप्त होता है।

शहरी विकास

छठी योजना में छोटे और मझोले शहरी तथा कस्बा के विकास पर बल दिया गया है। शहरी विकास को आवासीय विकास का पूरक माना गया है ताकि शहरीकरण की प्रक्रिया को प्रभावित करने वाली नीतियों से नगरों और उनके आस पास के इलाकों के बीच सम्बन्ध सुदृढ़ हो सकें। छठी योजना का उद्देश्य है कि छोटे और मझोले नगरों को इस प्रकार विकसित किया जाए कि आवास, जन-आपूर्ति, संचार, शिक्षा, स्वास्थ्य और मनोरंजन आदि पर अधिक धन लगाया जा सके। इन शहरी में नए उद्योग स्थापित करने तथा अन्य गतिविधियों के लिए रचनात्मक प्रोत्साहन दिए जाएँगे और बिजली की सप्लाई तथा दूर संचार सुविधाओं में सुधार किया जाएगा। इन सदियों को ध्यान में रखते हुए एक सात से कम जनसंख्या वाले छोटे और मझोले नगरों के विकास के लिए दिसम्बर, 1979 से एक केन्द्रीय योजना चलाई जा रही है।

छठी योजना अवधि के दौरान 231 छोटे और मझोले नगरों के सामूहिक विकास के लिए व-र्तीय क्षेत्र में 96 करोड़ रुपये रंगे गए हैं। केन्द्र सरकार प्राथम, परिवहन तथा अन्य आर्थिक गतिविधियों से सम्बन्धित परियोजनाओं के लिए उनकी साधन का पचास प्रतिशत अथवा आगीत सात रुपये, जो भी कम हो देगी। यह राशि देने समय इन बातों का ध्यान रखा जाएगा कि राज्य की एजेंसियों ने

परियोजना के लिए इतना ही धन दिया है। राज्य सरकारें घरी घोर से भी इस समन्वित परियोजना के एक धन के रूप में जन भाषाति, सफाई, तग वस्त्रियों क सुधार तथा सामाजिक सुविधाओं पर धन खर्च करेगी। योजना के अन्तर्गत केन्द्रीय सहायता से कम लागत में सफाई का प्रबन्ध करने का मद भी शामिल किया गया है। कम लागत पर सफाई की योजना के अन्तर्गत राज्य सरकारें 40 लाख रुपये के अलावा 15 लाख रुपये की अनिश्चित सहायता प्राप्त करने की भी अधिकारी हैं, बशर्ते कि वे अपने कोष से कम से कम 12 लाख रुपये की धन राशि कम लागत की सफाई योजनाओं पर खर्च करें। नगर और ग्राम आयोजन सङ्गठन द्वारा परियोजना का मूल्यांकन किया जा चुका है। इस प्रकार 237 नगरों में से 235 नगरों का धन दिया गया है और 31 मार्च, 1985 तक 63.44 करोड़ रुपये की केन्द्रीय ऋण सहायता दी जा चुकी थी।

श्रम मन्त्रालय, वार्षिक रिपोर्ट 1985-86 का विवरण

खान घरी बीडी श्रमिकों को आवास सुविधाएँ प्रदान करने के लिए निम्न-लिखित योजनाएँ बनाई गई हैं—

(i) टाइप I आवास योजना—इस योजना के अन्तर्गत खान प्रबन्धों की मकान निर्माण हेतु प्रति मकान 7,500 रु या मकान की वास्तविक लागत का 75 प्रतिशत जो भी कम हो, की दर से प्रतिपूर्ति की जाती है। इसके अतिरिक्त खान प्रबन्धकों को साधारण क्षेत्रों में 1,000 रु और काली मिट्टी तथा उभरी हुई मिट्टी वाले क्षेत्रों में 1,500 रु प्रति मकान की दर से विकास खर्च भी देय है ताकि खान स्थलों में मकानों को निर्मित किया जा सके और उन्हें पात्र कर्मचारियों को आवंटित किया जा सके।

(ii) टाइप-II आवास योजना—इस योजना के अन्तर्गत खान स्थलों पर श्रमिकों के लिए मकान निर्माण हेतु प्रति मकान 15,000 रु या मकान की वास्तविक लागत का 75 प्रतिशत, जो भी कम हो, अथवा मे निम्न खान प्रबन्धनत्वों की प्रतिपूर्ति की जाती है। इसके अतिरिक्त साधारण क्षेत्रों में 1,500 रु और काली मिट्टी तथा उभरी हुई मिट्टी वाले क्षेत्रों में 2,250 रु प्रति मकान की दर से विकास खर्च भी दिया जाता है।

(iii) अपना मकान स्वयं बनाने—इस योजना के अन्तर्गत खानों और बीडी उद्योग नियोजित श्रमिक अपनी भूमि या राज्य सरकार के प्राधिकारियों द्वारा दी गई भूमि पर अपना मकान स्वयं बनाने के लिए 1,000 रु. की दर से वित्तीय सहायता और 4,000 रु. का व्यय मुक्त ऋण पाने हकदार हैं।

(iv) प्राथमिक रूप से कमजोर वर्ग के लिए आवास योजना—यह योजना बीडी उद्योग में कार्यरत प्राथमिक रूप से कमजोर वर्गों पर लागू होती है। इस योजना के अन्तर्गत भूमि की व्यवस्था की जाती है और राज्य सरकार द्वारा मकान निर्मित किए जाते हैं ताकि उन्हें प्राथमिक रूप से कमजोर बीडी श्रमिकों

को धारित किया जा सके। राज्य सरकार को प्रति मकान के लिए 3000 रु या वार्षिक लागत का 50 प्रतिशत जो भी कम हो, की दर से प्रतिपूर्ति की जाती है।

(४) मोरारजी देसai रोड—यह योजना विशेषकर उन बाड़ी श्रमिकों को सहायता देने के लिए तयार की गई है जो बीड़ी कारखाना में निोजित नहीं हैं और जिन्हें पास काम करने की जगह नहीं है। उनके कमबारों को सरकारी कमिशनियों के रूप में मण्डित करने के उद्देश्य से उन्हें मासिक/वर्षा मद की लागत का 75 प्रतिशत तक वित्तीय सहायता के रूप में दिया जाता है ताकि वे अपनी सामाजिक और स्वास्थ्य की समस्या कम से कम 100 रु और उनकी अपनी जमीन हो।

आवास समस्या के हल के लिए निर्माण

एजेंसियों और सरकारी योजनाएँ

आवास राज्य का विषय है। केन्द्र सरकार की भूमिका इस क्षेत्र में राज्य सरकारों के निवासियों के समक्ष आवास प्रदान करने और उनकी जीव पद्धति बनाने अनुमति को प्रदान और कम लागत के मकानों तथा परम्परागत सामग्री को मजदूरी और दुर्लभ हो गई है के स्थान पर नई सामग्री के प्रयोग का साथ ही म उतारे परिणामों का प्रचार कर। और आवास तथा गहरी विज्ञान निगम निमित्त (हृदयों), जीवन बीमा निगम (एम आई सी) तथा सामाजिक बीमा निगम (जी आई सी) के माध्यम से राज्य सरकारों तथा अन्य आवास अधिकारियों के लिए ऋणों की व्यवस्था कर। तथा सीमित रही है।

सरकार का यह प्रयास रहा है कि (1) मौजूदा आवासों की मरम्मत को गुरुत्व रखा जाए और इस तरीका से दृष्टि की जाए (2) भूमिहीन मजदूरों के लिए आवास तथा स्थानों की व्यवस्था की जाए (3) आवास तथा नगर विज्ञान निगम और आवास बोर्डों को मरम्मत अधिकारियों का समर्थन दिया जाए ताकि वे निम्न आय और मध्यम आय वर्गों के लिए आवास की व्यवस्था कर सकें (4) समाज के आर्थिक दृष्टि से कमजोर वर्गों के लिए आवास निर्माण को प्रोत्साहित दिया जाए (5) समाज के आर्थिक दृष्टि से कमजोर वर्गों के लिए सामाजिक विधियाँ के उपयोग पर बल दिया जाए और (6) सरकारी भवन निर्माण सामग्री का महान अनुसंधान एवं विकास किया जाए।

निर्माण एजेंसियाँ

राष्ट्रीय भवन निर्माण निगम निमित्त—राष्ट्रीय भवन निर्माण निगम निमित्त की स्थापना 1960 में एक निमित्त उद्देश्य से की गई थी कि सार्वजनिक प्रति स्ति का विकास हो निर्माण लागत को कम किया जाए और दुर्लभ तथा कठिन सामग्री से निर्माण काय धारण किया जा सके। राष्ट्रीय भवन निर्माण निगम विभिन्न तथा अति निर्माण कार्यो का हाथ में लेता है और उन्हें पूरी तरह से धार

करके देना है। निर्माण के साथ-साथ भवन की योजना और डिजाइन भी निगम ही बनाता है। निगम ने लीबिया तथा ईराक में विभिन्न कार्य हाथ में लिए हैं जिनमें हवाई घट्टे, रिहायशी भवन वरिष्ठता छात्रावास, होटल, विश्वविद्यालय तथा जल-मल निकास प्रणालियों का निर्माण शामिल है।

आवास और शहरी विकास निगम—आवास और शहरी विकास निगम (हुडको) केन्द्र सरकार का एक उपक्रम है। इसे 1970 में निर्माण और आवास मन्त्रालय के अन्तर्गत स्थापित किया गया था। यह एक शीर्ष संगठन है जिसका मुख्य काम देश में आवास-निर्माण तथा शहरी विकास कार्यक्रम के लिए ऋण प्रदान करना है। ऐसा करते हुए यह निगम निम्न आय वर्ग और आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग के लोगों के लिए आवास-निर्माण को प्राथमिकता देता है।

यह निगम मुख्य तौर पर सरकार के श्रेयों के माध्यम से भारतीय जीवन बीमा निगम से ऋण लेकर और अल्पबासीन ऋण पत्र जारी करके अपने लिए धन जुटाता है। छठी योजना में हुडको द्वारा 600 करोड़ रुपये के ऋण और 1,050 करोड़ रुपये के सवें का प्रावधान था।

31 मई, 1985 तक कुल स्वीकृत ऋणों की राशि और वितरित राशि क्रमशः 1,731 74 करोड़ रुपये तथा 1,002 24 करोड़ रुपये है। अब तक स्वीकृत कार्यक्रमों की योजना लागत 2,642 38 करोड़ रुपये है। इससे 20 20 लाख मकानों के निर्माण में सहायता मिलेगी। इसके अतिरिक्त 'हुडको' से प्राप्त ऋण का उपयोग 1 78 लाख प्लॉटों को विकसित करने के लिए किया जा सकेगा। इनमें से लगभग 88 प्रतिशत प्लॉट समाज के कमजोर वर्गों और कम आय वर्ग के लोगों के लिए होंगे।

हिन्दुस्तान प्री-पैब लिमिटेड—हिन्दुस्तान प्री-पैब लिमिटेड, नई दिल्ली (जो पहले हिन्दुस्तान हाऊसिंग फेक्ट्री लि के नाम से जानी जाती थी) सरकार का एक उपक्रम है। यह कम्पनी पूर्व सरचित गृहों के निर्माण के अतिरिक्त पूर्व सरचित प्रबलित सीमेंट कच्चीट के हिस्से, पूर्व प्रबलित सीमेंट कच्चीट के बिजली के खम्भे, फीम कच्चीट के पैनल तथा विभाजन और विमबाहन खण्ड आदि विभिन्न प्रकार की निर्माण सामग्री बनाती है। इसमें लकड़ी की जुड़ाई का काम होता है और यहाँ इमारती लकड़ी को पकाने की उत्तर भारत की सबसे बड़ी भट्टी है। इसमें व्यक्तित्व भवन निर्माणाधीन और निर्माण एजेंसियों के इस्तेमाल के लिए भवनों के कुछ पूर्वनिर्मित हिस्सों का मानकीकरण किया है। औद्योगिक ढाँचों के लिए जो पूर्व निर्मित हिस्से इस कारखाने में बनाए गए हैं उनमें टस्पान की बचन के साथ-साथ निर्माण लागत में बचती और निर्माण कार्यों के पूरा होने में तेजी आई है।

केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग—केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग (सी पी डब्ल्यू जी.) रेलवे, संचार, रक्षा सेवाओं, परमाणु ऊर्जा और साक्षात्वाणी के निर्माण कार्यों को छोड़कर, केन्द्र सरकार की सभी इमारतों के डिजाइन बनाने,

निर्माण रत रखा तथा मरम्मत करने का काम करता है। यह दिली में राष्ट्रीय राजमार्गों के रख रखाव का काम करता है और केन्द्र शासित प्रदेशों व लोक निर्माण विभागों पर तकनीकी नियंत्रण रखता है। सार्वजनिक क्षेत्र के जिन प्रायद्वीपों के पास लोक निर्माण इंजीनियरी संगठन नहीं हैं वे अपने निर्माण कार्य केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग प्रत्यक्ष सार्वजनिक क्षेत्र के निर्माण संगठनों और सलाहकार संगठनों का ही सीपते हैं। केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग प्रत्यक्ष सरकारी संगठनों के निर्माण और कार्य प्रमुख अपने हाथ में सता है।

केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग में वास्तुबला, मीट्रिक और मानकानों के साधन निर्माण कार्य तथा विभिन्न सेवाओं की व्यवस्था करने में उत्कृष्टतम विनियमना प्राप्त कर ली है। विभाग में सशस्त्र वास्तु शास्त्रा, डिजाइन संवार करने के लिए एक केन्द्रीय डिजाइन-संगठन, परियोजनाएँ बनाने के लिए क्षेत्रीय एकाई और विभिन्न सेवाओं की व्यवस्था करने के लिए एक विद्युत् तथा पत्रिका शाखा है।

औद्योगिक आवास से सम्बन्धित विधान

(Legislation Relating to Industrial Housing)

स्वतन्त्रता से पूर्व हमारे देश में औद्योगिक आवास से सम्बन्धित एक ही अधिनियम था। वह भूमि अधिग्रहण अधिनियम, 1933 (Land Acquisition Act of 1933) था। इसके अन्तर्गत श्रमिकों हेतु मकान बनाने के लिए मालिकों को भूमि प्राल्न करने में सहायता मिलती थी। मजदूर खान धम कल्याण बोर्ड अधिनियम, 1946 (Mica Mines Labour Welfare Fund Act of 1946), बोयला लाय श्रम कल्याण अधिनियम, 1947 (Coal Mines Labour Welfare Fund Act of 1947) और लोहा लाय श्रम कल्याण बोर्ड अधिनियम, 1961 (Iron-ore Mines Labour Welfare Fund Act of 1961) आदि के अन्तर्गत विभिन्न प्रकार के श्रमिकों के लिए गृह-निर्माण का प्रावधान रखा गया है। इसके अतिरिक्त कई राज्यों द्वारा भी आवास व्यवस्था के लिए अधिनियम पास दिए गए हैं। उदाहरणार्थ—बम्बई आवास मण्डल अधिनियम 1948, मध्य प्रदेश आवास मण्डल अधिनियम 1950, 1955 का मैसूर आवास मण्डल अधिनियम, 1952 का हैदराबाद श्रम आवास अधिनियम, 1956 का पंजाब औद्योगिक आवास अधिनियम, 1955 का उत्तर प्रदेश औद्योगिक आवास अधिनियम, आदि। इन अधिनियमों के अन्तर्गत विभिन्न श्रमिक वर्गों के लिए आवास व्यवस्था के प्रावधान रचे गए हैं।

आवास योजनाओं की धीमी प्रगति के कारण

(Causes of Slow Pace of Housing Scheme)

आवास व्यवस्था का दायित्व सरकार, मालिक, श्रम संघों तथा अन्य संगठनों पर समुक्त रूप से है। इसी समुक्त उत्तरदायित्व की ध्यान में रखते हुए देश की स्वतन्त्रता के पश्चात् इन वर्गों द्वारा विभिन्न आवास योजनाएँ चलाई गई हैं। इन आवास योजनाओं द्वारा श्रमिकों की बढ़ती हुई आवास व्यवस्था की माँग की तुलना

में पूर्ति कम हुई है। आवास योजनाएँ धीमी गति से चली हैं। इसके कुछ प्रमुख कारण ये हैं—

1. सरकारी योजनाएँ लाल-फीताशाही का शिकार रही हैं। सरकारी कार्यों धीरे-धीरे होने से आवास योजनाओं की प्रगति भी धीमी दर से हुई है।

2. मकान निर्माण हेतु कच्चे माल की पर्याप्त मात्रा और समय पर मिलने में कठिनाई के कारण से भी धीमी प्रगति हुई है। सीमेंट, लोहा आदि माल पर्याप्त मात्रा में और समय पर नहीं मिल सका है।

3. कुछ औद्योगिक क्षेत्रों में अधिक 10 रुपये माहवार भी मकान किराया देने में असमर्थ होने से सरकार अधिक मकान बनाने में असमर्थ रही है।

4. मालिकों को सहायता तथा ऋण के रूप में मिलने वाली राशि के प्रतिरिक्त राशि प्राप्त करने में कठिनाई होती है।

5. भूमि अधिग्रहण करना, कच्चा माल प्राप्त करना आदि कठिनाइयों के कारण मालिकों द्वारा आवास योजना की प्रगति धीमी रही है।

6. अधिक प्रशिक्षित तथा अज्ञानी होने के कारण श्रम मजदूरी समितियाँ बनाने में असमर्थ हैं और इनके अभाव में निर्माण की गति को बढ़ाया नहीं जा सकता।

7. श्रम सहकारी समितियों को भी मकानों के निर्माण हेतु भूमि प्राप्त करने तथा कच्चा माल—सीमेंट, लोहा आदि प्राप्त करने में कठिनाई आती है। इससे श्रम सहकारी समितियों द्वारा बनाए जाने वाले मकानों की संख्या अधिक नहीं बढ़ सकी है।

सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास की सफलता हेतु उपाय (Measures for Successful Industrial Housing Scheme)

राज्य सरकारों, मालिकों और श्रम सहकारिताओं द्वारा सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास योजना में अधिक रुचि नहीं दिखाई है। इसकी सहायता हेतु श्री वी. वी. गिरि (V V Giri) ने जो सुझाव दिए थे, वे अनुसरणीय हैं—

1. जो स्थान काम करने के क्षेत्रों से दूर हैं और उनमें श्रमिकों की वस्तियाँ बस जाती हैं वहाँ से श्रमिकों के आने-जाने के लिए राज्य सरकारों और स्थानीय संस्थाओं की यातायात की सुविधाएँ उपलब्ध करनी चाहिए।

2. श्रमिकों की वस्ती में सार्वजनिक सेवाओं तथा अन्य दूसरी सुविधाओं की उपलब्ध किया जाना चाहिए, उदाहरणार्थ बाजार, डाकघर और स्कूल का प्रबंध।

3. जहाँ तक सम्भव हो सके प्रत्येक श्रमिक को एक प्रलग्ग भूमि का टुकड़ा दिया जाए, जिसमें सभी प्रकार की सुविधाएँ हों। श्रमिकों को वहाँ अपने श्रम से मकानों का निर्माण करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

4 मजदूरी मुक्तान अधिनियम, 1936 में इस प्रकार मशीनन किया जाना चाहिए कि राज्य सरकारें सीधे श्रमिकों के वेतन में श्रृंग की राशि प्राप्त कर सकें।

5. यह योजना उन औद्योगिक श्रमिकों के लिए भी काम में लाने जानी चाहिए जो राज्य सरकारों और केन्द्रीय सरकार के नौकर हैं।

6 जिन श्रमिकों के लिए मकान की व्यवस्था नहीं हो सकी है उनमें से कम से कम 20% के लिए भी यदि मालिक मकान बनवाना चाहें तो उन्हें यही हुई दर पर 3 म 5 साल तक के लिए वित्तीय सहायता और ऋण देने की व्यवस्था की जानी चाहिए।

7. संघानिर्वाचन से बाहर करने की नीति को काम में लाया जाना चाहिए तथा राज्य सरकारों को चाहिए कि वे संसिदों को उचित दर पर भूमि देने की व्यवस्था करें। विनीय महायुक्त और अलग देने की दिशा में भी छोटे कदम बढ़ाए जाना चाहिए।

8 यदि कोई ग्रन्थ योजना बनाई जाती है तो उसके लिए भी वित्तीय सहायता देने की व्यवस्था होनी चाहिए।

9. वित्तीय सहायता और ऋण में सृष्टि करके यमिकों की महकारी समितियों को प्रोत्साहन दिया जा सकता है। राज्य सरकार इन समितियों को 'न लाभ न हानि' के आधार पर व्यवस्था भूमि देने की व्यवस्था कर सकती है।

10 अणु वायु लेने की क्रिया में रियायत की जानी चाहिए, विशेष रूप से श्रमियों की सहकारी समितियों के लिए।

धन कल्याण की परिभाषा और क्षेत्र
(Definition & Scope of Labour Welfare)

में स्थापित की गई हो ताकि उनमें काम करने वाले श्रमिक स्वस्थ और शान्तिपूर्ण परिस्थितियों में अपना काम कर सकें तथा अपने स्वास्थ्य और नैतिक स्तर को ऊँचा उठाने वाली सुविधाओं का लाभ उठा सकें।¹

जून, 1956 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की 39वीं बैठक के अनुसार निम्नलिखित सेवाओं और सुविधाओं को श्रम कल्याण क्रियाओं के अन्तर्गत रखा गया है—

1 सस्थान में अथवा पास में भोजन की व्यवस्था ।

2 छाराम और मनोरंजन की सुविधाएँ ।

3 जहाँ सार्वजनिक यातायात असमूचित अथवा व्यावहारिक है वहाँ श्रमिकों के जाने जाने के लिए यातायात की सुविधा ।

श्रम कल्याण क्रियाओं के क्षेत्र का सबसे अच्छा विवरण श्रम अनुसंधान समिति, 1946 (Labour Investigation Committee, 1946) द्वारा दिया गया है। इसके अनुसार, “श्रम कल्याण क्रियाओं में वे सभी क्रियाएँ शामिल की जाती हैं जो श्रमिकों की बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक और आर्थिक उन्नति के लिए की जाती हैं। ये कार्य चाहे नियोजित सरकार या अन्य संस्थानों द्वारा किया जाए तथा साधारण अनुक्रम या विधान के अन्तर्गत श्रमिकों को जो मिलना चाहिए उसके अलावा किए गए हों। इस परिभाषा के अन्तर्गत हम आवास, चिकित्सा और शिक्षा सुविधाएँ पोषाहार (केण्टीन की व्यवस्था), छाराम और मनोरंजन की सुविधाएँ, सहकारी समितियाँ, नर्सरी और पालने, सफाई की सुविधाएँ, सवेतन छुट्टियाँ, सामाजिक बीमा, ऐच्छिक रूप से अकेले अथवा संयुक्त रूप से श्रमिकों के साथ में मालिक द्वारा बीमारी और मातृत्व लाभ योजनाएँ, प्रोविडेंट फंड ग्रेज्युटी और पेंशन आदि का समावेश कर सकते हैं।”²

श्रम कल्याण के सिद्धान्त

(Principles of Labour Welfare)

श्रम कल्याण कार्य निम्नलिखित के आधार पर किया जाता है—

(1) उद्योग के सामाजिक उत्तरदायित्व का सिद्धान्त, (2) प्रजातान्त्रिक मूल्य का सिद्धान्त, (3) उचित मजदूरी का सिद्धान्त, (4) कार्यकुशलता का सिद्धान्त, (5) व्यक्तिगत विकास का सिद्धान्त, (6) सामूहिक उत्तरदायित्व का सिद्धान्त, (7) सम्पूर्ण कल्याण का सिद्धान्त ।

इस सिद्धान्तों का संक्षिप्त वर्णन लब्ध प्रतिष्ठ विद्वान् डॉ. देवेन्द्र प्रतापनारायण मिह ने इस प्रकार किया है—

(1) उद्योग के सामाजिक उत्तरदायित्व—उद्योग में कार्य करने वाले कर्मचारियों के कल्याण की व्यवस्था का उत्तरदायित्व उद्योगपतियों पर है। यह

1 Report II of the I. L. O. Asian Regional Conference, p. 3.

2 Report of Labour Investigation Committee, p. 345.

सामाजिक मान्यता का एक धर्म है। समाज कल्याण का आधार ही दो बातों पर निर्भर है—(1) दूसरों के दुःखों का जानने की क्षमता और उनको मदद करने की दृष्टि तथा (2) सांख्यिकता की गीत करने की क्षमता।

इन्हीं दो स्तम्भों पर सामाजिक नीति की नींव डाली गई है। बर्मबारी वर्ग बर्मजोर है, भूखा है, बीमार है और उसमें अपने परिवार एवं समाज को उठाने की क्षमता नहीं है। इसलिए उद्योग की नीति सामाजिक दृष्टिकोण से दूसरों की मदद करने की क्षमता के रूप में होनी चाहिए। इसी आवश्यकता की पूर्ति के लिए सामाजिक एवं धर्मिक अधिनियमों का गृह्यत हुआ। गरीबों को रक्षा करना, निरक्षरों का सामाजिक गर्म है। धर्मियों का संगठित होना, गरीबों का निर्माण करना एवं प्राणिकारों भावना की जाति के परिणामस्वरूप ही सामाजिक नीति के निर्माण की आवश्यकता पड़ी और उसमें जीवना से सुधार होने लगा। राज्य, धर्म के आधार पर भी सामाजिक धर्मियों के विकास के लिए प्रावास, शिक्षा एवं शारीरिक गठन आदि पर ध्यान देना आवश्यक माना गया है। इस प्रकार के कार्य प्रचलित सम्बन्धों और शान्ति स्थापना में सहायक मान जाते हैं।

(2) प्रजातान्त्रिक मूल्य—धर्मियों के कल्याण के लिए प्रजातान्त्रिक व्यवस्था होनी चाहिए जिसमें धर्मियों का यह अधिकार हो कि वे अपने कार्यों की स्वाभाविक रूप से पूरा करें। उन पर प्रतापक व्यवस्था न हो, जिम्मेदार अति के रूप में अपने कार्यों को करने की उन्हें स्वतन्त्रता हो। कठोर व्यवस्था उद्योग की प्रगति के हित में नहीं जाना इसलिए प्रजातान्त्रिक मूल्यों के आधार पर ही धर्मिक कल्याण की व्यवस्था हो सकती है।

(3) उचित मजदूरी का सिद्धान्त—यह मान्यता है कि धर्मियों को उनकी स्तुततम आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए वेतन दिया जाए। यह तर्क कि धर्मियों को धनेक प्रकार की कल्याणकारी सुविधाएँ दी जानी हैं, इसलिए वेतन कम दिया जाए, उचित नहीं है। उद्योगपतियों का यह कथन कि वे धर्मियों को वेतन के ऊपर बोझ, भत्ता, पारिश्रम आदि देते हैं इसलिए धर्मिक वेतन की कोई विशेष आवश्यकता नहीं, तर्कमय नहीं है। इसके विपरीत, प्रचलित उद्योगों में, जहाँ मजदूरी अधिक है, धर्म कल्याण की व्यवस्था भी उनकी है। यह सिद्धान्त धर्मियों में प्रामाण्य विश्वास को बढावा देता है और प्रचलित सम्बन्धों को दनाए रखने में सहायक होता है।

(4) कार्यक्षमता का सिद्धान्त—प्रचलित धर्मिक कल्याण का धर्म ही है कि धर्मियों की कार्यक्षमता को उढाया जाए। धर्मबारी शिक्षा, धार्मिक भोजन एवं सुन्दर प्रावास कार्यक्षमता का बढान में सहायक रहा है और रक्षणा, उदाहरणार्थ जवान धर्मियों के विकास के लिए मर्यादकारी व्यवस्था उनके बचपन के लिए शिक्षा एवं उनकी दैनिक आवश्यकता की पूर्ति आदि।

(5) व्यक्तिगत विकास का सिद्धान्त—धार्मिक समस्याओं में धर्मियों का महत्त्व समाज दृष्टिगत कार्य से ही सम्बन्धित है। उद्योग में धर्मियों के व्यक्तिगत

विकास का प्रयास कैसे हो, क्या हो, यह वही उद्योगपति सोच सकता है जो मानव कल्याण के प्रति उदार हो। यह समझना है कि अच्छा कर्मचारी वही हो जो स्वयं सोचने समझने, कार्य करने और उद्योग की प्रगति में सहायक बनने की क्षमता रखता हो। व्यक्तित्व के विकास के लिए श्रमिकों के रटन-सहन के स्तर को उँचा करना और उसके सोचने और कार्य में रचि लन के लिए जितना भी प्रयास सम्भव हो करना आवश्यक हो जाता है।

(6) सहउत्तरदायित्व—श्रम कल्याण के लिए श्रमिकों एवं नियोक्ताओं का सहउत्तरदायित्व है। एकमात्र नियोक्ता अथवा श्रमिक ही समस्याओं का निराकरण नहीं कर सकता। नियोक्ता श्रमिक-कल्याण के साधनों को प्रदान करा सकता है, पर उसका उपयोग करने वाले श्रमिकों का यह उत्तरदायित्व है कि वे उन कल्याण की सुविधाओं का सदुपयोग कर सकें।

(7) सम्पूर्ण श्रम कल्याण—सम्पूर्ण कल्याण उसी समय पूर्ण माना जा सकता है जब उद्योग के प्रारम्भ से ही नियोक्ता एवं श्रमिक उसका लाभ उठाएँ। यदि यह अछिन्न दिखावा मात्र हो तो उसे श्रम कल्याण की सज्ञा नहीं दी जा सकती। श्रम कल्याण अधिकारी मात्र ही श्रम कल्याण नहीं कर सकता। इसके लिए सभी विभागों में सभी स्तर पर सभी अधिकारियों द्वारा पूर्णरूपेण प्रयास किया जाना चाहिए। इन्हीं आधार-बिन्दुओं पर तत्त्वों को पूरा करने की परिकल्पना बनाई जाती है जिससे देश का कल्याण हो, श्रमिक एवं नियोक्ताओं में सौहार्द हो (अच्छे सम्बन्ध हो) और वे परिवर्तन की दिशा की ओर अग्रसर हों।

श्रम कल्याण कार्य का वर्गीकरण

(Classification of Labour Welfare Work)

श्रम कल्याण शब्द का एक व्यापक अर्थ में प्रयोग किया जाता है। श्रम कल्याण कार्यों को तीन वर्गों में रखा जा सकता है—

1. वैधानिक कल्याण कार्य (Statutory Welfare Work)—ये कल्याण कार्य हैं जो मालिकों द्वारा श्रमिकों को कानूनी तौर पर प्रदान किए जाते हैं। विधान में श्रमिकों के कल्याण हेतु न्यूनतम स्तर निश्चित कर दिए जाते हैं और इनका उत्पन्न करने वाले मालिकों को दण्डित किया जा सकता है। इनमें कार्य की दशाएँ कार्य घण्टे प्रकाश, सफाई और स्वास्थ्य में सम्बन्धित विषय आते हैं।

2. ऐच्छिक कल्याण कार्य (Voluntary Welfare Work)—ये वे कल्याण कार्य हैं जो मालिकों द्वारा स्वेच्छा से किए जाते हैं। ये उदारवादी दृष्टिकोण पर आधारित हैं। यदि हम इन्हें गहराई से देखें तो इस प्रकार के कार्यों में न केवल श्रमिकों की कुशलता में वृद्धि होनी है बल्कि मालिक व श्रमिकों के बीच मधुर सम्बन्ध स्थापित होने से औद्योगिक झगड़ों में बचती है। इस प्रकार के कार्य ऐच्छिक समूहों जैसे वाई एम सी ए. (Y. M. C. A.) द्वारा भी प्रदान किए जाते हैं।

3. पारस्परिक प्रयत्न सञ्चलन कल्याण कार्य (Mutual Welfare Work)—

ये कल्याण कार्य सञ्चलन रूप में मानिकों और श्रमिकों द्वारा किए जाते हैं। इसमें श्रम सभा द्वारा श्रम कल्याण हेतु किए गए कार्य शामिल किए जाते हैं।

श्रम कल्याण कार्य का दूसरा वर्गीकरण भी दो रूपों में विभाजित किया जा सकता है—

(I) कारखाने के अन्दर प्रदान किए जाने वाले कल्याण कार्य (Intra-mural Activities)—इसके अंतर्गत सम्मिलित किए जाते हैं जैसे गोले का पानी, कष्टीय पान, विविध सुविधा और विद्याभ्यास आदि।

(II) कारखाने के बाहर के कल्याण कार्य (Extra mural Activities)—ये कारखानों के बाहर प्रदान किए जाते हैं और इनमें अन्तर्गत मंदिर और मनोरंजन की सुविधाएँ, सेनबूट और विविध सुविधाएँ आदि का समावेश किया जाता है। बीमारी, बेरोजगारी, दुर्घटनाएँ आदि के समय दी जाने वाली वित्तीय सुविधाएँ भी इसके अन्तर्गत आती हैं।

श्रम कल्याण कार्य के उद्देश्य

(Aims of Labour Welfare Work)

कल्याणकारी विद्याओं का उद्देश्य मानवीय आर्थिक और नागरिक आघार माना गया है।¹

1. मानवीय आघार (Humanitarian)—श्रम एक उत्पादन का मानवीय साधन है। श्रमिक कुछ सुविधाएँ अपने आप प्राप्त नहीं कर पाते हैं क्योंकि निम्न आय है। यह निर्धन है और इन सुविधाओं को मानवीय आघार पर प्रदान किया जाता है।

2. आर्थिक आघार (Economic Basis)—श्रम कल्याण विद्याओं में श्रमिकों की वायव्यता में वृद्धि होती है। इससे उत्पादन में वृद्धि होती है तथा श्रम और पूँजी के बीच समुद्र सम्बन्ध होने से औद्योगिक विकास भी कम हो जाता है। आर्थिक उत्पादन से न केवल मानिक को ही लाभ प्राप्त होता है बल्कि समूचे देश और प्रत्येक समाज के वर्गों को भी होता है।

3. नागरिक आघार (Civic Basis)—श्रम कल्याण कार्य में श्रमिकों के उत्तरदायित्व और इच्छा में वृद्धि होती है। यह अपने आपसे एक अच्छा नागरिक समझन लगता है।

भारत में कल्याण कार्य की आवश्यकता

(Necessity of Welfare Work in India)

भारतीय श्रमिक दिन दगावा में कार्य करते हैं और उनमें कौनसी विश्वताएँ पाई जाती हैं—इन बातों पर विचार करते हुए कल्याण कार्य की आवश्यकता का अवलोकित आधार पर अध्ययन किया जा सकता है—

1. भारतीय श्रमिकों की कार्य दशाएँ सराब हैं। यहाँ श्रमिकों को कार्य के अधिक घण्टे, अस्वस्थ वातावरण आदि के अन्तर्गत कार्य करना पड़ता है। इन दशाओं में कार्य करने के पश्चात् श्रमिक अपनी घबान को दूर नहीं कर सकता। वे कई सामाजिक बुराइयों का शिकार बन जाना है। उदाहरणार्थ शराबखोरी, जुमाखोरी, वेश्यागमन, अन्य अपराध आदि। अतः इन बुराइयों की समाप्त करने का एक मात्र साधन अथ कल्याण क्रियाएँ प्रदान करना है।

2. श्रम कल्याण कार्य के अन्तर्गत शिक्षा, चिकित्सा, वेलफेयर मनोरंजन, आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। इससे श्रमिकों व मानिकों के बीच मधुर सम्बन्धों को प्रोत्साहन मिल सकेगा। परिणामस्वरूप औद्योगिक शान्ति की स्थापना की जा सकती।

3. विभिन्न प्रकार की कल्याणकारी क्रियाओं से श्रमिक विभिन्न कारखानों की ओर आकर्षित होंगे। वे रुचि लेकर कार्य करेंगे और इसके परिणामस्वरूप एक स्थायी एवं स्थिर श्रम शक्ति (Permanent & Stable Labour Force) का उदय होगा।

4. प्रचंडी आश्रम व्यवस्था, केण्टीन, बीमारी और अन्य लाभों के रूप में कल्याणकारी कार्य करने के फलस्वरूप श्रमिकों की मानसिक दशा में परिवर्तन होगा। वे कारखाने में अपना योगदान समझ सकेंगे। इससे श्रमिकों की अनुपस्थिति, श्रमिक परिवर्तन आदि में कमी होगी और श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होगी।

5. केण्टीन, मनोरंजन, चिकित्सा, मातृत्व और बाल कल्याण सुविधाएँ और शैक्षणिक सुविधाओं से समाज को कई लाभ प्राप्त होंगे। केण्टीन से श्रमिकों को सस्ता और प्रचंडा भोजन, मनोरंजन से रिश्तेदारों, शराबखोरी, जुमाखोरी आदि की समाप्ति, बीमारियों को समाप्ति और मानसिक दक्षता तथा आर्थिक उत्पादकता आदि रूपों से सामाजिक लाभ (Social Advantages) प्राप्त होते हैं।

6. हमारे देश ने तीव्र आर्थिक विकास हेतु आर्थिक नियोजन का मार्ग अपनाया है। अतः विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं के लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु एक समुपट्ट श्रम शक्ति (Contended Labour Force) का होना आवश्यक है और इसके लिए श्रम कल्याण कार्य की आवश्यकता है।

भारत में कल्याण कार्य (Welfare Work in India)

हमारे देश में कल्याण कार्यों पर द्वितीय महायुद्ध के पश्चात् ही ध्यान दिया जाने लगा। निर्मित वस्तुओं की माँग में वृद्धि, कीमती व निरन्तर वृद्धि, औद्योगिक क्षेत्रों में आवास समस्या, औद्योगिक अशान्ति आदि तत्वों ने सरकार मालिकों, श्रमिकों और अन्य सामाजिक कार्यकर्ताओं तथा सत्पाक्षों का ध्यान आकर्षित किया। श्रम कल्याण कार्य करने का श्रेय मुख्यतः निम्नलिखित मस्थाओं को है—

- (1) केन्द्रीय सरकार, (2) राज्य सरकार, (3) उद्योगपति या मालिक, (4) श्रमिक मण्डल, (5) नमाज सेवा सत्पाक्ष तथा (6) नगरपालिकाएँ।

1 केन्द्रिय सरकार द्वारा आयोजित कल्याण कार्य (Welfare Activities of the Central Govt)

दूसरे महायुद्ध तक श्रम कल्याण क्षेत्र में भारत सरकार द्वारा बहुत कम कार्य किया गया। सन् 1922 में प्रथम भारतीय कल्याण सम्मेलन (All India Welfare Conference, 1922) में कल्याण समस्याओं पर विचार किया गया तथा देश में कल्याण कार्य के सम्बन्ध पर अधिक जोर दिया गया। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के प्रस्ताव के कारण सन् 1926 में कल्याण कार्य के सम्बन्ध में चौदह तकनीक करने हेतु प्रांतीय सरकारों को आदेश दिए गए। द्वितीय महायुद्ध तथा स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् श्रम कल्याण कार्य की ओर सरकार ने अधिक ध्यान देना शुरू किया। कायला घोर अंधरा गानों में श्रम कल्याण बोधों की स्थापना तथा प्रमुख दुर्भागों में प्रोविडेंट फण्ड आदि के शुरू करने में इस क्षेत्र में कल्याण कार्य की प्रोत्साहन मिला। भारत सरकार ने विभिन्न क्षेत्रों में श्रमिकों की कार्यस्थलों के निवास और कल्याणकारी योजनाएं प्रदान करने के लिए कई अधिनियम पारित किए। सन् 1944 और सन् 1946 में पथक कल्याण और अंधरा गानों में श्रम कल्याण बोधों की स्थापना की गई जिनके अन्तर्गत मनोरंजन, शिक्षा और विश्रमा आदि सुविधाएं प्रदान की जाती हैं। कारखाना अधिनियम, 1948, गान अधिनियम, 1952, बागान श्रम अधिनियम, 1952, मोटर परिवहन कर्मचारी अधिनियम, 1961, मोटा गान श्रम कल्याण अधिनियम, 1961, आदि के अन्तर्गत बेकरी, वाहन, विमानागार, आदि की सुविधाएं विश्रमा सुविधा और श्रम कल्याण अधिकारी नियुक्त करना, कार्य की स्थलों का नियमन आदि प्रावधान हैं। इनमें श्रमिकों के कल्याण में वृद्धि होनी है तथा उनकी कार्यक्षमता बढ़नी है। उपरोक्त सभी कल्याण कार्य जानूना है जिनको श्रमिकों को प्रदान करना प्रत्येक मास्टर का दायित्व है।

कल्याण कार्य के सम्बन्ध में वैधानिक प्रावधानों के अतिरिक्त श्रम कल्याण बोधों के निर्माण में भी एक महत्वपूर्ण योजना का कार्य प्रदान किया गया है। इन बोधों में असाधारण स्वच्छता आचार पर श्रमिकों, सरकारों अनुदान, अर्पण की प्राप्ति, ट्रेडर्स में छूट, बेकरी के माध्यम से प्राप्त होने वाले लाभ आदि में प्राप्त होता है। यह योजना सन् 1946 में बनाई गई। इस प्रकार के बोध कई तकनीकी समस्याओं में स्थापित कर दिए गए हैं। इनमें आन्तरिक और बाह्य सेवा, पुनर्वास और वाहन, बेकरी, शिक्षा और मनोरंजन आदि सुविधाएं प्रदान की जाती हैं। विभिन्न संस्थानों और श्रम संघों द्वारा प्रयुक्त बेकरी, माध्यमों और मास्टर सेवा बेकरी को बनाने के लिए अनुदान भी दिए जाते हैं।

भारत सरकार के श्रम कल्याणकारी कार्य और व्यवस्थाओं तथा काम की गति का सुन्दर विश्लेषण मास्टर ग्रन्थ 'भारत 1985' में उप प्रकर दिया गया है—

कल्याण निधि अधिनियम, 1946 और बीडी कर्मचारी कल्याण उरफर (संगोपन) अधिनियम, 1981 ।

आवास मजदूर—आवास मजदूर अधिनियम, 1951 में आवास मजदूरों के कल्याण तथा आवासों में कार्य करने की शर्तों को नियमित करने का प्रावधान है । अधिनियम राज्य सरकारों द्वारा लागू किया जाता है । यद्यपि अधिनियम को 1951 में पारित किया गया था परन्तु यह 1 अप्रैल, 1954 से लागू किया गया । इस दिन से भी केवल यही प्रावधान लागू किए गए जो वर्तमान किसी नियम निर्धारण के लागू किए जा सकते थे । सम्प्रतिष्ठित राज्य सरकारों ने श्रम मन्त्रालय के निर्देशों का अनुसरण करते हुए अपने कानूनों का निर्माण सितम्बर, 1955 से अप्रैल, 1959 तक की अवधि के दौरान किया ।

आवास मजदूर अधिनियम, 1951 के कार्यान्वयन के दौरान अनुभव की गई कुछ कठिनाइयों को दूर करने के लिए तथा अधिनियम का क्षेत्र बढ़ाने के लिए आवास मजदूर (संगोपन) विधेयक, 1981 संसद् द्वारा पारित किया गया और 26 जनवरी, 1982 से लागू कर दिया गया ।

यह अधिनियम जम्मू और कश्मीर को छोड़कर पूरे भारत में लागू है तथा इनके अन्तर्गत ऐसे समस्त आब, काशी, रबड़, सिनकोना, इलायची आवास आते हैं जो 5 हेक्टेयर या अधिक क्षेत्रफल के हैं और जिनमें 15 या अधिक श्रमिक नियोजित हैं । अधिनियम के अन्तर्गत ऐसे श्रमिक जिनका मासिक वेतन 750 रुपये प्रतिमाह तक है, आते हैं । अधिनियम में अब आवासों के अनिवार्य पंजीकरण का प्रावधान है ।

अधिनियम के अन्तर्गत, समस्त आवासों में आवासीय, मजदूरी और उनके परिवारों तथा ऐसे समस्त व्यक्तियों के लिए, जो बिनाहर निवास करते हैं परन्तु आवास में रहने की अपनी इच्छा लिखित में प्रकट कर चुके हैं वगैरह कि वह 6 महीने की गैरगैर कर चुके हों, निवास स्थान की व्यवस्था करने का प्रावधान है । आवासों में मजदूरों के लिए अस्पताल और चिकित्सालय की भी व्यवस्था करना जरूरी है । कुछ आवासों में मजदूरों के बच्चों की शिक्षा के लिए प्राथमिक स्कूलों की भी व्यवस्था है । आब योर्ड की सहायता से कुछ आवासों में सामाजिक हस्तशिल्प जैसे—मिट्टी, बुनाई और टोकरी बनाने का भी प्रशिक्षण दिया जाता है । यहाँ पर मनोरंजन की सुविधाएँ भी प्रदान की जाती हैं ।

श्रम सुरक्षा—पंक्ती अधिनियम, 1948 श्रमिकों की सुरक्षा की गारंटी और स्वास्थ्य सुधार और समाज कल्याण की व्यवस्था का प्रावधान रखता है । यह उन पंक्तरियों में, जिनमें 1000 या इससे अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं और शारीरिक चोट, जहर या राज्य सरकारों द्वारा मूखीयड बीमारियों के जोखिमों में सम्मग्न रहने वाली पंक्तरियों में सुरक्षा अधिनियमों की निर्णय का प्रावधान भी करता है । उनके अथवा तैयार अधिनियम और कानूनों को राज्य सरकार उनके पंक्ती निरीक्षणालय के द्वारा प्रमाणित करती है ।

गोदी मजदूर (रोजगार का नियमन) अधिनियम, 1948 के अधीन गोदी मजदूरों के स्वास्थ्य और कल्याण के उपाय सुनिश्चित करने तथा जो कर्मचारी गोदी मजदूर विनियम, 1948 की परिधि के अन्तर्गत नहीं आते, उनकी सुरक्षा करने के लिए गोदी मजदूर (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) योजना 1961 तैयार की गई थी।

पंक्वटरी सलाह सेवा महानिदेशालय और श्रम सम्मान, बम्बई औद्योगिक कर्मचारियों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण से सम्बन्धित मामलों पर सरकार, उद्योग और अन्य संस्थाओं को सलाह देने का सम्पूर्ण निष्ठा है।

जोशिम पर निष्ठा और व्यावसायिक स्वास्थ्य के बचाव तथा खतरनाक उत्पादन प्रतिस्पर्धाओं में कार्य करने वाले श्रमिकों की सुरक्षा के लिए सरकार ने समन्वित कार्रवाई योजना का राष्ट्रीय कार्यक्रम बनाया है। इस कार्रवाई योजना में काम के वातावरण में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के लिए सरकार, प्रबंध तथा श्रमिक संगठनों की जिम्मेदारियाँ निश्चित की जाती हैं।

वार्षिक रिपोर्ट 1985-86 का विवरण

अन्नक, लोहा अयस्क, मैंगनीज अयस्क और त्रोम अयस्क, चूना पत्थर तथा डोलोमाइट खानों और बीड़ी उद्योग में नियोजित श्रमिकों को कल्याण सुविधाएँ प्रदान करने के उद्देश्य से नियोजकों और राज्य सरकारों के प्रयासों को अनुपूरित करने के लिए इस सम्बन्ध में निम्नलिखित से सम्बन्धित कानूनों के अन्तर्गत कल्याण निधियाँ स्थापित की गई हैं—

- (क) अन्नक खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1946,
- (ख) चूना पत्थर और डोलोमाइट खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1972,
- (ग) लोहा अयस्क/मैंगनीज अयस्क और त्रोम अयस्क खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1976,
- (घ) बीड़ी कर्मचार कल्याण निधि अधिनियम, 1976।

इन निधियों की स्थापना खनिज प्रदायक के उत्पादन या खपत या निर्यात पर और बीड़ी के मामले में निम्न बीडियों पर उपकर लगा कर की गई है। इन निधियों से चलाए जा रहे कल्याण उपाय चिकित्सा सुविधाओं व विकास, आवास, पेयजल की आपूर्ति, आश्रितों को शिक्षा देने के लिए सहायता, मनोरंजन आदि से सम्बन्धित है। हानाँकि अधिकांश कार्यकर्ताओं का मंचालन कल्याण संगठन द्वारा प्रत्यक्ष रूप से किया जाता है, लेकिन राज्य सरकारों, स्थानीय प्राधिकरणों, नियोजकों को अनुमोदित योजनाओं के कार्यान्वयन के लिए ऋण और आर्थिक सहायता भी दी जाती है।

विभिन्न कल्याण निधियों के अन्तर्गत अनेक योजनाओं को लागू करने के लिए देश में नौ क्षेत्र बनाए गए हैं, अर्थात् इलाहाबाद, बंगलौर, मुम्बई, बर

भीलवाडा गोवा, जदलपुर, नागपुर, बरमा और हैदराबाद। प्रत्येक क्षेत्र का समय प्रसारी कल्याण आयुक्त होता है और उसकी सहायता करने के लिए सहायक स्टाफ की भी व्यवस्था की गई है।

विभिन्न निधियों के अन्तर्गत कार्यक्रम और नीति तैयार करने के प्रयोजन हेतु त्रिपक्षीय केन्द्रीय और राज्य सलाहकार निकायों के गठन का भी व्यवस्था की गई है। विभिन्न कल्याण निधियों के अन्तर्गत सभी समितियों का गठन हो चुका है और इन समितियों की नियमित बैठकें आयोजित की जा रही हैं।

कल्याण उपायों के लिए सर्व म निम्नलिखित शामिल हैं—

(i) जन स्वास्थ्य और मर्यादित म सुधार राज्यों की रोजगार और शिक्षा सुविधाओं की व्यवस्था तथा उनमें सुधार

(ii) शैक्षणिक सुविधाओं की व्यवस्था तथा उनमें सुधार

(iii) जन जागरूकता की व्यवस्था तथा उसमें सुधार और चुनावों की सुविधाएँ,

(iv) रहन सहन के स्तर में सुधार जिसमें आवास और पोषण, सामाजिक दशावास म सुधार तथा मनोरंजन सुविधाओं की व्यवस्था शामिल है,

(v) ऐसी अन्य कल्याण सुविधाओं तथा उपायों की जो निर्धारित किए जाएँ व्यवस्था तथा उनमें सुधार और

(vi) राज्य सरकारों स्थानीय प्राधिकरणों या नियोजकों को केन्द्रीय सरकार द्वारा अनुमोदित किसी योजना की मदद के लिए अनुदान या प्राधिक म्हायता देना।

निम्नलिखित एव देखरेख

विभिन्न कल्याण निधियों के अन्तर्गत निम्नलिखित एव देखरेख की व्यवस्था करने और उत्तम सुधार करने के लिए विभिन्न स्थानों पर अस्पताल, पोषणालय (एम्बोपेडिक और आर्टोपेडिक) रिम्मानुसार स्थापित किए गए हैं—

(क) अस्पताल—अजमेर स्थान अथवा कल्याण निधि के अन्तर्गत तीन अस्पताल दो बरमा में (50 पलंगों वाला एक तपस्वि अस्पताल और 100 पलंगों वाला एक सामान्य अस्पताल), तिलरी जगपुर और बालिवेट (30 पलंगों के) में एक एक और तासपुर तथा साइदेपुर में (10 पलंगों के) दो स्थानीय अस्पताल स्थापित किए गए हैं। मोह अस्पताल, मैगनीज अस्पताल और प्रोम अस्पताल स्थान अथवा कल्याण निधि के अन्तर्गत चार केन्द्रीय अस्पताल जोडा, टिलका, बाराजमडा (50 पलंगों के) और बरोमानूर में (60 पलंगों का) एक-एक स्थापित किए गए हैं। मोह अथवा कल्याण निधि में अस्पताल भंगूर (कर्मठक) में 10 पलंगों वाला एक अस्पताल और निम्नलिखित (परिचर्या बंगार) में एक अस्पताल स्थापित कार्य कर रहे हैं। मोह अस्पताल, मैगनीज अस्पताल तथा अजमेर अथवा कल्याण निधि के अन्तर्गत 50 पलंगों वाले तीन अस्पताल—भंगूर (कर्मठक), सुपिवाता, (परिचर्या बंगार) और मुराशाता (गमिराबाद) में एक-एक की स्थापना के लिए प्रस्तावित

अनुमति जारी कर दी गई है। बीड़ी श्रमिक कल्याण निधि के अन्तर्गत मुरदगज (उत्तर प्रदेश) में 50 पलंगों वाला एक अस्पताल और गुरगागज (उत्तर प्रदेश) में 10 पलंगों वाला एक अस्पताल स्थापित करने के प्रस्ताव पर विचार किया जा रहा है।

औषधालय—अब तक विभिन्न वर्गों के कुल 211 चिकित्सा सत्यान स्थापित किए जा चुके हैं। इनमें बीड़ी श्रमिक कल्याण निधि एवं चूना पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण निधि के अन्तर्गत 1985-86 के दौरान मजूर किए गए जनसंख्या 12 और 2 औषधालयों की संख्या भी शामिल है।

(ग) स्वास्थ्य सम्बन्धी कार्यक्रमों के अन्तर्गत निम्नलिखित योजनाओं में समावेश किया गया है—

(1) कैन्सर के मरीज (खान श्रमिकों) का इलाज करवाने के लिए अस्पतालों में पलंगों को प्रारक्षित करने की योजना यह योजना बीड़ी श्रमिकों पर भी लागू कर दी गई है। अस्पतालों में पलंगों को प्रारक्षित करने की प्रेरणा, कैन्सर से पीड़ित खान और बीड़ी कर्मचारियों का इलाज करने पर खर्च हुई वार्षिक लागत की प्रतिपूर्ति करने की व्यवस्था की गई है।

(2) तपेदिक से पीड़ित लौह / मैंगनीज / क्रोम प्रयस्क और अभ्रक खान श्रमिकों के ग्रहोपचार सम्बन्धी योजना : तपेदिक से पीड़ित खान और बीड़ी श्रमिकों के ग्रहोपचार सम्बन्धी योजना के अन्तर्गत उपलब्ध फायदों का चूना पत्थर और डोलोमाइट खान और बीड़ी श्रमिकों को भी देन की व्यवस्था की गई है।

(3) खान और बीड़ी श्रमिकों के लिए तपेदिक अस्पतालों में पलंग प्रारक्षित कराने की योजना इस योजना में निम्नलिखित उपबन्ध किए गए हैं—

(i) प्रारक्ष प्रभार 3,600 रु प्रति वर्ष से बढ़ाकर 10,000 रु प्रति वर्ष कर दिए गए हैं।

(ii) पहले 9 महीनों की अवधि के लिए 50 रु प्रति माह की दर में दिए जाने वाले निर्वाह भत्ते की दर को बढ़ा कर अब उसे 12 महीनों की अवधि तक 150 रु प्रतिमाह कर दिया गया है।

(iii) वहिग्य और अवरग मरीजों के लिए खाने के खर्च को प्रति दिन 2 रु. से बढ़ाकर प्रति मरीज के लिए 7 रु प्रति दिन कर दिया गया है।

(iv) पात्रता : पात्रता के लिए मजदूरी की अधिकतम सीमा को 500 रु प्रतिमाह से बढ़ाकर 1250 रु प्रतिमाह कर दिया गया है।

(4) खान प्रबन्धकों को एम्बुलेन्स वाहन की पूर्ण सम्बन्धी योजना : इस योजना के अन्तर्गत चूना पत्थर और डोलोमाइट खान प्रबन्धकों के सम्बन्ध में एम्बुलेन्स वाहन की खरीद के लिए विद्यमान व्यवस्था के अनुसार निर्धारित अनुदान सहायता की 30,000 रु की राशि को बढ़ाकर 55,000 रु कर दिया गया है।

को (जिनकी सराया अनुमानतः 35 लाख है) मुनाफासोरो के चगुन से और उनकी शोपगात्मक क्रियाओं से बचाने के उद्देश्य से सरकार उन्हें सहाकारी सधो मे संगठित करने पर विचार कर रही है। बोडी श्रमिको को सहकारी सधा को संगठित करने के लिए एक अवंतनिब सलाहकार को नियुक्ति की गई, जिन्होंने अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत कर दी है और श्रम मन्त्रालय सम्बन्धित राज्य सरकारों से परामर्श करके इस पर विचार कर रहा है। इस बीच, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन से "बोडी श्रमिको मे औद्योगिक सहाकारिता को बढावा देगा" नामक परियोजना सम्बन्धी एक विचार प्राप्त हुआ है मन्त्रालय जिसकी जांच कर रहा है।

परिवार कल्याण—श्रम मन्त्रालय अपने कल्याण प्रभाग मे स्थापित जनसख्या सेल के तहत परिवार कल्याण कार्यक्रमो को समन्वित कर रहा है। यह कार्यक्रम जनसख्या शिक्षा और परिवार कल्याण के बारे मे यू एन डी पी / आई एल ओ से सहायता प्राप्त परियोजनाओं को सहन चलाया जाता है।

घब तक नौ परियोजनाएँ पूरी की जा चुकी हैं। चल रही परियोजनाओं की सूची निम्न प्रकार से है—

(i) संगठित क्षेत्र मे परिवार कल्याण कार्यक्षमता को बढावा देने के लिए द्विपक्षीय सहयोग टैक्सटाइल सेक्टर एसोसिएशन, रसाहावाद।

(ii) औद्योगिक बागानो मे परिवार कल्याण शिक्षा-भारतीय चाय एसोसिएशन।

(iii) व्यापक परिवार कल्याण शिक्षा कार्यक्रम आन्ध्र प्रदेश सरकार।

(iv) संगठित क्षेत्र के कर्मचारो के लिए परिवार कल्याण शिक्षा महाराष्ट्र सरकार।

(v) भारतीय चाय एसोसिएशन परिवार कल्याण परियोजना की असम शाखा (ए बी आई. टी ए)।

(vi) कर्मचारी राज्य बीमा योजना परिवार कल्याण परियोजना।

(vii) ए आई पी ई परिवार कल्याण परियोजना (फेज-II) आल इंडिया मार्गनाइजेशन ऑफ एम्पलायर्स।

(viii) ई एफ आई परिवार कल्याण परियोजना (फेज-II) भारतीय नियोजक मण्ड।

इस तरह की निम्नलिखित परियोजनाओं पर विचार किया जा रहा है—

(i) ग्रामीण श्रमिको की परिवार कल्याण शिक्षा के लिए केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड की परियोजना केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड।

(ii) बोडी श्रमिको के लिए परिवार कल्याण शिक्षा परियोजना—श्रम मन्त्रालय।

आदिश्रमिण (प्रोटोटाइप) योजना—सांविधिक कल्याण निधि अधिनियमों

के सदस्यों को प्राप्त करने के उद्देश्य से अन्न/मिठी श्रमिकों और उनके परिवार के सदस्यों के लिए निम्नलिखित सुविधाओं की व्यवस्था करने के उद्देश्य से निम्नलिखित प्रादिक्रमिक (प्रोटोकॉल) योजनाएँ बनवाई गई हैं—

1. तपेदिक के अस्पतालों में पलंगों को प्रारणित करना ।
2. खनते फिरते पित्रिमा यूनिट ।
3. हृन्मि अगो की मर्यादा ।
4. कैदर के इलाज के लिए पत्रिका को प्रारणित करना ।
5. मानसिक बीमारियों से पीड़ित श्रमिकों का इलाज ।
6. मर्यादारी अस्पतालों में पलंगों को प्रारणित करना ।
7. खातकों के लिए अन्न की व्यवस्था ।
8. खात प्रयोगों के लिए एम्बुलेंस गाड़ियों की व्यवस्था ।
9. औद्योगिक का रख-रखाव करने के लिए प्रयोगशालाओं को गृहस्थाध्यक्ष प्रदान ।
10. औद्योगिक मेशाएँ उपलब्ध बनाने के लिए वित्तीय सहायता ।
11. पात्र और मशीन दुर्घटना लाभ योजना ।
12. कुष्ठ रोग की दवा में सहायता ।
13. तपेदिक के मरीजों का गृहोपचार ।

राज्य सरकारों द्वारा किए गए श्रम कल्याण कार्य (Welfare Activities of the State Governments)

केन्द्रीय सरकार के प्रतिरिक्त विभिन्न राज्य सरकारों द्वारा भी कल्याणकारी कार्य किए गए हैं । महाराष्ट्र, गुजरात व राजस्थान में श्रम कल्याण केन्द्र (Labour Welfare Centres) खोला जाते हैं । इन श्रम कल्याण केन्द्रों पर महिला विभाग और पुरुष विभाग हैं । महिला विभाग में महिला दर्जों तथा महिला सुपरवाइजर होती हैं । महिला दर्जों श्रमिकों की स्त्रियों को मिलाने सम्बन्धी कार्य मिलानी हैं जबकि महिला सुपरवाइजर छोटे-छोटे बच्चों तथा महिलाओं को पढ़ाने का कार्य करती हैं । ये श्रमिकों के परिवारों में जाती हैं और इस प्रकार की विधियों के दिवस में जानकारी देती हैं । पुरुष विभाग में लेबर सुपरवाइजर मनीन शिक्षा व वृद्धि व अन्वयण होते हैं । आन्तरिक व बाह्य मेमब्रूट, वाचनालय पुस्तकालय, विविधता सुविधा, रेडियो, विभिन्न शिक्षा प्रादि सुविधाएँ पुरुष विभाग द्वारा प्रदान की जाती हैं । इनके ऊपर श्रम कल्याण निरीक्षण होता है जिसका कार्य सम्बन्धित कल्याण केन्द्रों की विभिन्न गतिविधियों को देखना तथा उनमें समन्वय स्थापित करना है । उत्तर प्रदेश, बिहार, मध्य प्रदेश, पश्चिम बंगाल प्रादि राज्य सरकारों में भी श्रम कल्याण केन्द्रों की स्थापना की है । इन केन्द्रों पर मनीन शिक्षा द्वारा मनीन की शिक्षा भी दी जाती है । इन केन्द्रों की मदद औद्योगिक श्रमिकों की सहाय की सुचना में है । इन केन्द्रों की विभिन्न गतिविधियों को सुचारु रूप से

चलाने के लिए पर्याप्त वित्त व्यवस्था होनी चाहिए। महिला विभाग के अन्तर्गत महिला दर्जी द्वारा चलाए जाने वाले कार्य में वृद्धि करने हेतु अधिक सिलाई मशीनें खरीदनी चाहिए तथा उनकी समय-समय पर मरम्मत भी की जानी चाहिए। श्रमिकों के बच्चों की शिक्षा हेतु भी अधिक सुविधा प्रदान करनी चाहिए। इसके अतिरिक्त इन कल्याण केन्द्रों की प्रबन्ध व्यवस्था में श्रमिकों को भी हिस्सा दिया जाना चाहिए। प्रशिक्षित व्यक्तियों द्वारा केन्द्रों को चलाया जाना चाहिए। सरकार को कोई ऐसा विधान बनाना चाहिए जिससे मालिक भी कल्याण कार्यों में अपना योगदान दे सके।

नियोजकों या मालिकों द्वारा कल्याण कार्य

(Welfare Work by Employers)

नियोजकों द्वारा कल्याण कार्य स्वच्छा स न करके विधान के अन्तर्गत प्रदान किए गए हैं। केप्टीन, पालने, विद्यामालय, स्नान घर, घोंने की सुविधाएँ, चिकित्सा सुविधाएँ आदि विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत दी जाती हैं। कल्याण कार्य पर किए गए व्यय को मालिकों ने 'अपव्यय' (Wastage) माना है जबकि अब अपव्ययन से पता चला है कि इससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और इसे अपव्यय न मानकर विनियोग (Investment) माना जाता है। अधिकांश उद्योगपति कल्याण कार्यों के प्रति अनुदार भावना रखते हैं। फिर भी अब प्रगतिशील तथा उदारवादी विचारधारा वाले मालिकों ने विभिन्न प्रकार के उद्योगों में श्रम कल्याण कार्य किए हैं, जो मुख्यतः निम्न प्रकार हैं—

(1) सूती बस्त्र उद्योग—बम्बई की सूती बस्त्र मिलों में चिकित्सालय, पालने, केप्टीन, अनाब की दुकानों की सुविधाएँ आदि प्रदान की जाती हैं।

नागपुर की एम्प्रेस मिल्स ने इस क्षेत्र में प्रशसनीय कार्य किया है। चिकित्सा सुविधाएँ सन्तोषप्रद हैं। एक पत्रिका का भी प्रकाशन किया जाता है। बीमारी लाभ कोष की भी स्थापना की गई है।

देहली ब्लोथ एवं जनरल मिल्स ने कर्मचारी लाभ कोष ट्रस्ट बना रखा है। यह श्रमिकों और प्रबन्धकों के चुने व्यक्तियों द्वारा चलाया जाता है। लम्बी बीमारी, शादी, दाह सस्कार और अच्छे विशेषज्ञों के इलाज आदि के लिए वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है। हायर सैकेण्डरी, मिडिल तथा तकनीकी पाठशालाएँ चलाई जाती हैं। एक साप्ताहिक डी सी. एम गजट भी प्रकाशित किया जाता है।

मद्रास की बकिंगम एवं कर्नाटक मिल्स द्वारा अच्छा चिकित्सालय चलाया जाता है। महिलाओं को सफाई, बच्चों के पालन-पोषण, रोगों को रोकने आदि का ज्ञान देने हेतु विशेष कक्षाएँ चलाई जाती हैं।

बंगलूर में ऊनी, सूती और रेशम मिल्स द्वारा भी कल्याण कार्यों का अच्छा समन्वय किया गया है। चिकित्सालय, प्रभूति और बाल कल्याण केन्द्र आदि की सन्तोषप्रद सुविधाएँ उपलब्ध हैं।

यह अधिकांश सूखी वस्त्र मिलों में श्रम बहकाए जाये सम्बोधित है। फिर भी इन बावों में विभिन्न केन्द्रों पर समानता नहीं पाई जाती है।

(ii) जूट उद्योग (Jute Mill Industry)—इस उद्योग में श्रम बहकाए जाये करने वाली एक मात्र संस्था भारतीय जूट मिल्स संघ (Indian Jute Mills Association) है। यह मानिकों की संस्था है। इसके द्वारा विभिन्न क्षेत्रों में बहकाए केन्द्र खोले जाते हैं। इसके द्वारा आन्तरिक न बाह्य ग्रेल, मशीनरन सुविधाएँ, पुस्तकालय, व्याख्यानलय प्रशिक्षण मामलों, धर्मिकों के कर्मों को साधन-सुविधा देना आदि बहकाएकारी कार्य किए जाते हैं।

(iii) इंजीनियरिंग उद्योग (Engineering Industry)—नई मिलों में चिकित्सालय, केन्द्रीय, औद्योगिक और मशीनरन सुविधाएँ प्रसार की जाती हैं। टाटा प्रायरेन एंड स्टील कंपनी द्वारा 8 चिकित्सालयों और अनेकों मशीनरन लाये प्रत्यक्ष की व्यवस्था की गई है। प्रगति और श्रम बहकाए केन्द्र भी खोले जाते हैं।

बागड, पीपी भीमस्ट, चमड़ा, रामायनिक, वगैरहें लेल आदि उद्योगों में बहकाए, चिकित्सालय, शिक्षा और मशीनरन सुविधाएँ आदि मानिकों द्वारा प्रसार की जाती हैं।

(iv) बागान (Plantations)—इस उद्योग में श्रम बहकाए का कार्य हेतु बागान श्रम अधिनियम, 1951 (Plantations Labour Act of 1951) के प्रावधान रने गए हैं। मशीनरन बागानों हेतु बागानों में बहकाए की व्यवस्था है। अमम म 19 बहकाए और 6 चिकित्सालय लाये गए हैं जहाँ पर बागान मानिकों का हलज दिया जाता है। बहकाए बावों हेतु अमम बागान आंगन हेतु अमम बाग बागान कर्मकारी बहकाए की अधिनियम, 1959 (Assam Ten Plantations Employee's Welfare Fund Act of 1959) बाल दिया गया है। इस बाग का निर्माण राज्य या केन्द्रीय सरकार के अनुदान, मां 1951 म बाग बहकाए रागिनी, ऐच्छिक दान तथा अमम उपाय पर में दिया गया है।

कोयला, मोड़ा और अनेक की मानों में बहकाए बहकाए अधिनियम के बागान के लिए श्रम बहकाए बागों की रगिनी की गई है। इन बागों की मशीनरन में चिकित्साल सुविधाएँ, आन्तरिक न बाह्य ग्रेल, मशीनरन, व्याख्यानलय, पुस्तकालय आदि की सुविधाएँ प्रसार की जाती हैं।

श्रम संधों द्वारा बहकाए कार्य (Labour Welfare by Trade Unions)

भारतीय श्रम संधों का कार्य अमम मशीनरन व बहकाए उद्योगों की मानों में सुधार हेतु मानिकों में गपन करने लगे हैं। भीमिक बहकाए है। अधिनियम के लिए रचनात्मक कार्य करने म उनका योगदान बहकाए बहकाए है। श्रमिक मय नियंत्रण दान से इस क्षेत्र में अमम योगदान देने में समर्थ नहीं बहकाए है। फिर भी कुछ मशीनरन

श्रम सघों ने अपने सीमिन कोठी में थम कल्याण कार्यों के क्षेत्र में अग्रणी महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

अहमदाबाद मूनी वस्त्र थम मघ (Ahmedabad Textile Labour Association) ने कल्याण कार्य के क्षेत्र में प्रगतिशील कार्य किया है। यह मघ अग्रणी धाय का 75% कल्याण कार्यों पर व्यय करता है। इसका अग्रगण्य 25 केन्द्र चलते हैं जहाँ पर सांस्कृतिक कार्यक्रम, वाचनालय, पुस्तकालय, आन्तरिक व बाह्य खेलकूद, मनोरंजन, चिकित्सा आदि सुविधाएँ उपलब्ध हैं। मघ द्वारा 9 शिक्षा संस्थाएँ चलाई जाती हैं, जिनमें 6 स्कूल, 2 अध्ययन भवन तथा 1 बालिका छात्रावास है। मघ द्वारा श्रमिकों के बच्चों को उच्च शिक्षा हेतु छात्रवृत्तियाँ भी दी जाती हैं। इस मघ द्वारा 'मजूर सन्देश' (Majur Sandesh) नाम का पत्र भी निकाला जाता है।

बानपुर की मजदूर सभा (Mazdoor Sabha) द्वारा भी श्रमिकों के कल्याण के लिए वाचनालय, पुस्तकालय और चिकित्सालय की सुविधाएँ प्रदान की गई हैं।

देन नर्मदारी मघों ने भी अपने सदस्यों हेतु क्लब खोलना, सट्कारी समिति, मुकदमों की परीक्षा आदि अनेक कल्याणकारी कार्य किए हैं।

इन्दौर की मिल मजदूर यूनियन (Mill Mazdoor Union, Indore) द्वारा एक थम कल्याण केन्द्र चलाया जाता है। यह केन्द्र तीन विभागों के अग्रगण्य बनाया जाना है—बाल मन्दिर, पुरुष केन्द्र और महिला मन्दिर। इन केन्द्रों पर शिक्षा, स्वास्थ्य, सिलाई, शारीरिक प्रशिक्षण आदि की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

अधिकांश श्रमिकों के मतानुसार थम कल्याण कार्य में अधिक रुचि नहीं ली है। इसका सबसे प्रमुख कारण वित्तीय कठिनाई का होना है।

समाजसेवी संस्थाओं द्वारा कल्याण कार्य (Welfare Work by Social Service Agencies)

कुछ समाज सेवी संस्थाओं द्वारा भी थम कल्याण कार्य क्षेत्र में उत्कृष्ट कार्य किया गया है। इन संस्थाओं में बम्बई समाज सेवी लीग, 'सदा मदद समिति', 'बम्बई प्रेसीडेंसी महिला मण्डल', 'वाई. एम. सी. ए.' आदि प्रमुख हैं। बम्बई की समाज सेवा लीग द्वारा रात्रिकालीन महिला संस्थाएँ चलाई जाती हैं। इसमें श्रमिकों में शिक्षा का प्रसार हुआ। पुस्तकालय, वाचनालय, स्वास्थ्य, मनोरंजन व खेलकूद की व्यवस्था, सट्कारी समितियों की स्थापना आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। पूना और बम्बई की सेवा सदन समितियों द्वारा वान व महिलाओं को सामाजिक, शैक्षणिक और चिकित्सा सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। ये सामाजिक कार्य कर्मियों का तैयार करने का कार्य भी करती हैं। पश्चिम बंगाल में महिला समितियों द्वारा गाँव-गाँव में जाकर शिक्षा प्रसार और सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा के कार्य किए जाते हैं। इस प्रकार थम कल्याण कार्यों के क्षेत्र में इन सामाजिक

सेवा संस्थाओं का योगदान बहुत महत्वपूर्ण और सराहनीय रहा है। इनके प्रचार, प्रसार और प्राप्ताह का कारण हमारे देश में श्रमिक बन्धुत्व कार्य के क्षेत्र में कई कानून बनाए जा रहे हैं।

नगरपालिकाओं द्वारा श्रम कल्याण कार्य (Labour Welfare Work by Municipalities)

नगर निगमों और नगरपालिकाओं द्वारा भी श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र में व्यवस्था योगदान दिया गया है। बम्बई, बलकला, दिल्ली, बानपुर, मद्रास और धर्मपुर के नगर निगमों द्वारा महकरी गलत समितिओं की व्यवस्था की गई है। बम्बई नगर निगम द्वारा एक सलग में कल्याण विभाग (Welfare Department) चलाया जाता है। बानपुर व धर्मपुर में नगर निगमों द्वारा प्राथमिक गलतों का कार्य चलाया जाता है। बलकला नगर निगम द्वारा राशि गलतों, शिशु मृतक तथा बेरोजगार आदि बलान की व्यवस्था है। दिल्ली और समितिकारों में प्रौढ़ श्रमिकों की मुद्रिणाएँ प्रदान की जाती हैं। कई नगरपालिकाओं में प्राविष्ट पण्डितों का भी चलाया जाता है। बम्बई की औद्योगिक श्रमिकों जिन्हें 'पाल' कहा जाता है वहाँ श्रमिकों हेतु प्राविष्ट तथा बाह्य सेवा, बाधनाओं तथा मनोरंजन मुद्रिणाओं का प्रबंध किया जाता है।

श्रम कल्याण कार्य के विभिन्न पहलू (Various Aspects of Labour Welfare Work)

श्रम कल्याण कार्य के पहलू उद्योग की प्रवृत्ति, उमरी श्रमिकों का काम में प्रगति एवं मगहन के रूप और उतारे परिणाम पर निर्भर करते हैं। कुछ महत्वपूर्ण श्रम कल्याण कार्य के पहलू नीचे दिए गए हैं—

1 बेरोजगारी (Canteens)—किसी भी औद्योगिक संस्था में बेरोजगारों के महकरी को स्वीकार किया गया है। इसका संस्थान के श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुगमता और कल्याण पर प्रभाव पड़ता है। इसका उद्देश्य मजदूरों और चलायाहारवृत्त भोजन सुगम करना है। इसमें श्रमिक एक दूसरे के अधिक निरुद्ध होते हैं और प्रगमता का अनुभव करते हैं।

किसी भी संस्थान में बेरोजगारों की सुकरता के लिए यह आवश्यक है कि इनमें पर्याप्त वस्तुएं हों, मात्र-सुखी जगह हो और अच्छे वातावरण में बसने में इनमें स्वादिष्ट किया जाए। यह न लाभ न हानि (No Profit No Loss) के आधार पर चलाया जाना चाहिए। प्रबंधकों द्वारा इन अनुदान दिया जाना चाहिए। टाटा आधारित एच ईटीन बम्बई, बी सी. एम., सिवर ब्रदर्स आदि द्वारा बहुत ही सुदृढ़ बेरोजगार मुद्रिणाएँ प्रदान की गई हैं। बालगंगा अधिनियम 1948 गत अधिनियम, 1952 के अनुच्छेद 250 का इनमें अधिक श्रमिक होने पर बालगंगा तथा गंगा में मात्रिक द्वारा बेरोजगारों की व्यवस्था करनी पड़ती है। बालगंगा अधिनियम, 1951 के अनुच्छेद 150 का इनमें अधिक श्रमिक होने पर बेरोजगारों की व्यवस्था करना आवश्यक है।

2 पालने (Cretches)—छोटे बच्चों के लिए पालनों की व्यवस्था करना आवश्यक है क्योंकि महिला अधिक कार्य करती रहती हैं तथा बच्चों को मिट्टी आदि खान, गन्दे होन आदि से बचाने के लिए इसकी व्यवस्था आवश्यक है। भारत सरकार ने विभिन्न राज्य सरकारों को कानून द्वारा पालनों की व्यवस्था हेतु कानून बनाने का निर्देश दिया है। कारखानों में जहाँ 50 या इससे अधिक महिला श्रमिक कार्य करती हैं वहाँ पर पालनों की व्यवस्था की जानी चाहिए। खान अधिनियम व वागान अधिनियम में भी पालने की व्यवस्था करने का प्रावधान है।

श्रम अनुसंधान समिति, 1946 ने कहा था कि अधिकांश कारखानों में पालनों की स्थापना असन्तोषजनक है। कार्य के स्थान से यह व्यवस्था दूसरे कोने पर की जाती है जहाँ पर उनकी देखभाल के लिए कुछ भी प्रयत्न नहीं किया जाता है और न ही बच्चों को खेलने के लिए खिलौने आदि की व्यवस्था की जाती है।

पालने की प्रचड़ी व्यवस्था होने पर बच्चे की माँ अपने बच्चे की सुरक्षा और आराम से रूचि लेकर कार्य करती है जिससे उसकी कार्य कुशलता बढ़ती है। मदुरा मिल्स, बकिंगम और कर्नाटक मिल्स तथा डी सी एम में पालनों की व्यवस्था सन्तोषप्रद है।

3. मनोरंजन सुविधाएँ (Recreational Facilities)—श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee) ने मनोरंजन सुविधाओं पर जोर दिया है। सारे दिन का घना हुआ श्रमिक कार्य की घमावट, नीरसता आदि को स्वयं के साधनों से दूर नहीं कर सकता। इस घमावट, नीरसता आदि को दूर करने हेतु नाटक, वाद-विवाद, सिनेमा, रेडियो, संगीत, वाचनालय, पुस्तकालय व पार्क आदि की सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए। मनोरंजन की सुविधाओं के अभाव में श्रमिक कई सामाजिक बुराइयों (Social Vices) उदाहरणार्थ— शराबखोरी, जुआखोरी, वेश्यागमन आदि का शिकार बन जाता है। मनोरंजन सुविधाओं की धार मालिकों व सरकारों द्वारा कोई विशेष ध्यान नहीं दिया गया था। श्रम अनुसंधान समिति ने सुझाव दिया है कि मनोरंजन की सुविधाएँ प्रदान करना मालिकों का ऐच्छिक उत्तरदायित्व होना चाहिए। उन पर किसी प्रकार का वैधानिक दायित्व नहीं होना चाहिए।

4. चिकित्सा सुविधाएँ (Medical Facilities)—श्रमिकों की कार्यकुशलता पर उनके स्वास्थ्य का प्रभाव पड़ता है। अच्छे स्वास्थ्य हेतु विविध सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए। बीमारी और खराब स्वास्थ्य के कारण श्रमिकों में अनुपस्थिति, श्रमिक परिवर्तन, श्रम प्रवासिता तथा औद्योगिक अनुकूलता तथा अशान्ति को प्रोत्साहन मिलता है।

समूचे देश में ही चिकित्सा सुविधाएँ अल्पमुचित तथा अपर्याप्त हैं। मालिकों द्वारा प्रदान की गई ये सुविधाएँ भी असन्तोषजनक हैं। श्रम अनुसंधान समिति ने कहा है कि चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान करने का प्रमुख दायित्व सरकार का है फिर भी इन सुविधाओं हेतु मालिकों और श्रमिकों का सहयोग भी अपेक्षित है।

वारता ना अधिनियम, १९४६ के अन्तर्गत कुछ राज्यों में विविध सुविधाओं की दृष्टि से हेतु विविध निरीक्षणों की नियुक्ति की गई है।

५ घरेलू और नहाने की सुविधाएँ (Washing & Bathing Facilities)—वारता ना अधिनियम १९४८ के अन्तर्गत कपड़े धोने तथा गन्दे हाथ धोने तथा नहाने की पूर्ण व्यवस्था का प्रदान है। श्रमिकों को अपने गन्दे कपड़े धोकर गुप्तान तथा टॉकन की व्यवस्था भी की गई है। वारता ना अधिनियम के अतिरिक्त गान अधिनियम, मास्टर यातायात कर्मचारी अधिनियम, आगान अधिनियम, आदि के अन्तर्गत घरेलू और नहाने की सुविधाओं के सम्बन्ध में प्रावधान किए गए हैं।

६ शैक्षणिक सुविधाएँ (Educational Facilities)—श्रमिकों में शिक्षा कई दृष्टियों से की जाती है। इन श्रमिकों में शिक्षा का प्रसार करना और हाथों सुविधाएँ प्रदान करना श्रमिकों के अधिकारी राज्य का उत्तरदायित्व हो जाता है। शिक्षा में श्रमिकों की मानसिक दक्षता और आर्थिक उत्प्रेरकता में वृद्धि होती है। औद्योगिक विकास के कारण शीघ्र गति से उत्पादन के विभिन्न तरीकों में परिवर्तन हो रहा है। इसमें वही श्रमिक अधिक सफल हो सकता है जिसमें बुद्धिमान प्रवृत्ति हो। जो धन्य है। श्रम अनुसन्धान समिति (Labour Investigation Committee) ने शिक्षा के सम्बन्ध में राज्यों पर निम्नोक्तारी छापी है। यही कारण है कि वर्ष १९५८ में श्रमिकों की शिक्षा हेतु एक केन्द्रीय मण्डल (Central Board for Workers Education) की स्थापना की गई। इस बोर्ड के माध्यम से श्रमिकों की शिक्षा की शिक्षा में एक महत्वपूर्ण कदम लिया गया है। इस बोर्ड के अन्तर्गत सरकार द्वारा शिक्षा अधिकारियों (Education Officers) की नियुक्ति की जाती है। ये शिक्षा अधिकारी प्रादेशिक कार्यालयों में चुने हुए श्रमिकों की श्रम कानून तथा अन्य विषयों पर शिक्षा देते हैं। उन्हें श्रमिकों के अध्यापक (Workers' Teachers) कहा जाता है। ये कार्य में अपने सम्बन्धों में काफी गहरा श्रमिकों में शिक्षा के प्रसार का कार्य करते हैं।

उपरोक्त श्रम कल्याण कार्य के विभिन्न पहलुओं का अध्ययन करने पर हम यह निष्कर्ष निकालते हैं कि इन विभिन्न पहलुओं की प्रभावपूर्ण रूप से लागू करने पर श्रमिकों की कार्य-क्षमता पर अनुकूल प्रभाव पड़ता है। इन पर जो ध्यान दिया जाता है वह अत्यन्त ही अधिक शिक्षायोग्य माना जाता है क्योंकि इसके श्रमिक के स्वास्थ्य कार्य-क्षमता तथा जीवन स्तर पर अनुकूल प्रभाव पड़ता है। राष्ट्रीय उत्पादन बढ़ता है, प्रति व्यक्ति आय बढ़ती है और लोगों का जीवन-स्तर उन्नत होता है। इस सब बातों को ध्यान में रखते हुए सरकार, श्रमिकों, श्रमियों तथा समाज सभी सम्बन्धों का यह निष्कर्ष हो जाता है कि वे समुचित रूप से निम्नलिखित इन विभिन्न पहलुओं का प्रावधान करें। सरकार को अनुकूल स्तर निर्धारित करके उसके प्रभावपूर्ण निदान-योजना हेतु मशीनरी को सुदृढ़ करना चाहिए। श्रमिकों को इस

वैधानिक दायित्व को पूरी तरह निभाना चाहिए। मालिकों को इस दिशा में एक उदारवादी और प्रगतिशील विचारधारा को अपनाना होगा। उन्हें इस व्यय को अपव्यय न समझकर विवेकपूर्ण विनियोग (Rational Investment) समझना चाहिए क्योंकि इससे श्रमिकों की कार्य-कुशलता बढ़ती है और इसके परिणामस्वरूप उसके लाभों में वृद्धि होती है।

श्रम कल्याण कार्य को सरकार, मालिक और श्रम सघों द्वारा एक संयुक्त उत्तरदायित्व (Joint Responsibility) समझना चाहिए। कोई भी प्रकृता पक्ष इस कार्य को सफलतापूर्वक नहीं कर सकता है क्योंकि इस पर वित्तीय लागत अधिक आती है, जिसे प्रकृता पक्ष वहन नहीं कर सकता है।

हमारे देश में श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र में अच्छी शुरुआत कर दी गई है। फिर भी इस कार्य के मार्ग में कई बाधाएँ आती हैं जैसे श्रमिकों की प्रवासिता की विशेषता, श्रम सघों में प्रभावपूर्ण संगठन की कमी, श्रम सघों के पास कोषों की कमी, श्रमिकों की अनिश्चिन्ता तथा अन्य सामाजिक और आर्थिक दशाएँ जो वर्तमान समय में हमारे देश में हैं, लेकिन इन बाधाओं के बावजूद भी सभी पक्षों—सरकार, श्रम सघों और मालिकों को संयुक्त रूप से मिलकर यह करना चाहिए। इसे एक सुनियोजित योजना बनाकर तेजी से लागू किया जाना चाहिए, सफलता अवश्य मिलेगी।



श्रम मन्त्रालय का ढाँचा और कार्य¹

श्रम मन्त्रालय का सम्बन्ध मुख्यतः औद्योगिक सम्बन्ध, मजदूरी, रोगग्रार, कर्मचारियों के कल्याण तथा सामाजिक सुरक्षा आदि विषयों से है जिनका उल्लेख भारत के संविधान की 7वीं अनुसूची की सचीय और सम्बन्धी सूचियों में किया गया है और यह मन्त्रालय इन मामलों के सम्बन्ध में राष्ट्रीय नीतियाँ निर्धारित करता है। रेलवे, खानो, तेल क्षेत्रों, मुख्य पत्तनों, बैंक, बीमा कम्पनियों (जिनकी शाखाएँ एक से अधिक राज्यों में हैं) तथा ऐसे अन्य उपक्रमों जिनका उल्लेख सचीय सूची में किया गया है और जिनके श्रम सम्बन्धों के लिए केन्द्रीय सरकार सीधे जिम्मेदार है, को छोड़कर धर्म नीति के कार्यान्वयन के लिए राज्य सरकारें सामान्यतः जिम्मेदार हैं, परन्तु केन्द्रीय सरकार समन्वय कार्य करती है। यह मन्त्रालय कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948; कर्मचारी भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपवास अधिनियम, 1952 के कार्यान्वयन और खानों तथा बीड़ी उद्योग में श्रमिकों के सम्बन्ध में कल्याण निधि की व्यवस्था के लिए भी उत्तरदायी है। यह मन्त्रालय धातुओं के बीजक को बढ़ाने के लिए उन्हें प्रशिक्षण मुद्रियाँ प्रदान करता है, ताकि उनकी नियोज्यता बेहतर हो सके। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन तथा अन्तर्राष्ट्रीय समाज सुरक्षा संघ से सम्बन्धित सभी कार्यक्रमों के लिए यह मन्त्रालय नोडल संगठन के रूप में कार्य करता है। यह मन्त्रालय इन संगठनों की बैठकों और सम्मेलनों में प्रतिनिधियों के भाग लेने सम्बन्धी समन्वयन कार्य तथा अन्तर्राष्ट्रीय धर्म मानकों और इन निकायों की अन्य विचारितों के कार्यान्वयन का कार्य करता है। श्रम मन्त्रालय को हाल ही में बनाए गए उत्प्रेषण अधिनियम, 1947 के अधीन भारतीय श्रमिकों को विदेशों में नौकरी पर जाने तथा उनकी वापसी सम्बन्धी कार्य भी सौंपा गया है। इस नए कार्य को सम्भालने के लिए उत्प्रेषण प्रोटेक्टर के मानक निकायों सहित एक पूर्ण उत्प्रेषण प्रभाग जिम्मेदार है।

श्रम मन्त्रालय विभिन्न विषयीय सम्मेलनों और समितियों, धर्म समितियों तथा राज्यों के सम्मेलनों के लिए सन्निवाह्य की भी व्यवस्था करता है। धर्म मन्त्रालय का एक संगठनात्मक आर्ट पेटिगिष्ट—1 पर दिया गया है।

इस मन्त्रालय के चार सम्बद्ध कार्यालय, 21 अधीनस्थ कार्यालय और 6 स्वायत्त मण्डल हैं।

सम्बद्ध कार्यालयों के महत्त्वपूर्ण कार्य इस प्रकार हैं—

(1) रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय सार देश में नीतिमां, प्रक्रियाओं तथा मानक निर्धारित करने और रोजगार सेवा प्रक्रियाओं एवं व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के समग्र समन्वय के लिए उत्तरदायी है।

(2) मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) कार्यालय ऐसे उद्योगों और प्रतिष्ठानों में श्रम कानूनों के कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी हैं जिनके सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार समुचित प्राधिकरण है। यह कार्यालय केन्द्रीय श्रमिक संगठनों, सम्बद्ध यूनियनों की सदस्यता के स्थापन के लिए भी जिम्मेदार है।

(3) कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय कारखाना और गादियों में श्रमिकों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण से सम्बन्धित है। यह महानिदेशालय राज्य सरकारों द्वारा कारखाना अधिनियम, 1948 के कार्यान्वयन का समन्वय करने तथा इस अधिनियम के अधीन आदर्श नियम बनाने के लिए जिम्मेदार है। यह भारतीय गोदी श्रमिक अधिनियम, 1934 और उसके अधीन बनाए गए विनियमों तथा गोदी कर्मचार (सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा कल्याण) योजना, 1961 को भी लागू करता है। यह औद्योगिक व्यावसायिक बीमारियाँ, औद्योगिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और औद्योगिक फिजियोलोजी में अनुसन्धान करता है। यह उत्पादिता, औद्योगिक इञ्जीनियरिंग, तकनीकी और प्रबन्धकोष सेवाओं में प्रशिक्षण भी देता है और औद्योगिक सुरक्षा में एक वर्ष की अवधि का डिप्लोमा पाठ्यक्रम भी आयोजित करता है।

(4) श्रम ब्यूरो निदेशालय रोजगार, मजदूरी दरों, ध्राय, औद्योगिक विवादों, कामकाज की दशाओं आदि के दार में सांख्यिकीय तथा अन्य सूचना एकत्र और प्रकाशित करने के लिए जिम्मेदार है। यह औद्योगिक तथा कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में उपभोक्ता मूल्य सूचकांक सकलित और प्रकाशित भी करता है।

अधीनस्थ कार्यालयों में से अधिक महत्त्वपूर्ण कार्यालय और उनके कार्य इस प्रकार हैं—

(1) खान-सुरक्षा महानिदेशालय को खान अधिनियम, 1952 के उपबन्धों तथा उसके अधीन बनाए गए विनियमों और विनियमों को लागू करने का काम सौंपा गया है। इसके प्रतिरिक्त यह निदेशालय खान-रोयला खानों सम्बन्धी प्रसूति प्रसूति अधिनियम, 1961 के अधीन बनाए गए खान प्रसूति प्रसूति नियमों को लागू करता है। यह निदेशालय खानों और तेल क्षेत्रों को लागू भारतीय विजली अधिनियम, 1910 के उपबन्धों का प्रवर्तन भी करता है।

(2) कल्याण निधि संगठन लौह अयस्क, मैंगनीज और ग्रेम अयस्क, अभ्रक, चूना पत्थर तथा डोलोमाइट खानों और, वीहो उद्योग में विद्यमान है जो सम्बन्धित उद्योग में नियुक्त श्रमिकों के कल्याण को बढ़ावा देते हैं।

श्रम मन्त्रालय के छ स्वयत्त संगठनों द्वारा लिए जाने वाले बाढ़ निम्नलिखित हैं—

(i) कर्मचारी राज्य बीमा निगम कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 में कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी है जिसमें बीमारी, प्रसूति और रोजगार के दौरान सभी छोट के मामलों में चिकित्सा सुविधा और ाकड़ लाभ की व्यवस्था है।

(ii) कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपवन्ध अधिनियम, 1952 के अधीन स्थापित कर्मचारी भविष्य निधि मण्डल, भविष्य निधि, परिवार पन्शन तथा जमा सम्पद बीमा योजनाओं के लिए जिम्मेदार है।

(iii) राष्ट्रीय धान सुरक्षा परिषद् एक पञ्जीकृत संस्था है। इस परिषद् का उद्देश्य प्रत्येक मनिज को धान सुरक्षा सन्देश देना और उसे सही प्रकार से सुरक्षा कायों के साथ सहयोजित कराना है।

(iv) राष्ट्रीय सुरक्षा परिषद् एक पञ्जीकृत संस्था है, जो प्रचार और प्रसार के विभिन्न माधमों प्रमुक्त अध्य-क्षय साधनों से गान श्रमिकों में सुरक्षा जागरूकता को बढ़ा देती है।

(v) केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड एक पञ्जीकृत संस्था है, जो श्रमिकों को ट्रेड मयवाद के तकनीकी में प्रशिक्षण देने सम्बन्धी योजना संचालित करता है। श्रमिकों को उनका अधिकारी और कर्तव्यों का बोध कराना भी इस बोर्ड का कार्य है। बोर्ड ने ग्रामीण श्रमिक शिक्षा तथा नियामक प्रौढ़ शिक्षा सम्बन्धी कार्यक्रम भी शुरू किए हैं।

(vi) राष्ट्रीय श्रम संस्थान एक पञ्जीकृत संस्था है, जो कार्योन्मुख अनुसन्धान करती है और ग्रामीण तथा गहरी शानों क्षेत्रों में ट्रेड यूनियन सान्देशन में मूलभूत श्रमिकों को और औद्योगिक सम्बन्धों, श्रमिक प्रबन्ध, श्रमिक कल्याण आदि से सम्बन्धित अधिकारियों को भी प्रशिक्षण प्रदान करती है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन¹

प्रथम विश्व-युद्ध की समाप्ति के पश्चात् सन् 1919 में राष्ट्रसंघ की स्थापना हुई जिसका एक लक्ष्य महान् उद्योगों में श्रमिकों की दिशा में सुधार करना भी था। इसी उद्देश्य के लिए अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना हुई और यह विश्व के विशाल जनसमूह के कल्याण का प्रतीक माना जाने लगा।

श्रमिक कल्याण के लिए सुझाव

श्रमिक कल्याण के लिए इसमें निम्नलिखित सुझाव दिए गए जिनका उल्लेख श्रमिक चार्टर में है—

(1) श्रमिकों को मात्र वाणिज्य की वस्तु न समझा जाए, उनका श्रम-विश्रय न किया जाए, उन्हें उतना ही महत्त्व दिया जाए जितना देश के किसी वरिष्ठ नागरिक को दिया जाता है।

(2) नियोजता एवं श्रमिकों को संगठन बनाने के पूर्ण अधिकार दिए जाएं जिससे वे अपने अधिकारों एवं कर्तव्यों का सुचारु रूप से पालन कर सकें। इस सच का उद्देश्य वैध लक्ष्यों की प्राप्ति में सहायक होना है।

(3) श्रमिकों को देश एवं काल के अनुरूप उचित मजदूरी अथवा वेतन प्रदान किया जाए जिससे राष्ट्रीय जीवन-स्तर में गिरावट न घाने पाए।

(4) घाठ घण्टे से अधिक किसी श्रमिक से कार्य न लिया जाए और कार्य की अवधि सप्ताह में 48 घण्टे से अधिक न हो।

(5) प्रत्येक श्रमिक की 48 घण्टे साप्ताहिक कार्य के बाद 24 घण्टे का अवकाश साप्ताहिक भी मिलना चाहिए। इसमें साप्ताहिक अवकाश की व्यवस्था भी हो।

(6) बच्चों के मानसिक एवं शारीरिक विकास में अवरोध उत्पन्न न हो, इसके लिए बच्चों से थम लेने पर रोक लगाने की व्यवस्था की जाए।

(7) स्त्री और पुरुष श्रमिकों को समान कार्य के लिए समान मजदूरी की व्यवस्था की जाए।

1 डॉ. देवेन्द्र प्रताप नायक एल. सिन्हा : औद्योगिक सम्बन्ध एवं श्रम समस्याएँ, पृष्ठ 440-48 का सारांश।

(8) देशी व्यवसाय निदेशी श्रमिकों के प्राधिकार प्रिया-वताओं में कोई घन्तर न दिया जाए।

(9) प्रत्येक देश अपने श्रमिकों के लिए ऐसी व्यवस्था करे जिसमें उनको अपने कार्यों के सम्पादन में किसी प्रकार का अवरोध महसूस न हो। दूसरे शब्दों में, सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था ऐसी होनी चाहिए जिसमें श्रमिक अपने कार्यों को उचित ढंग से घागे बढ़ा सकें।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय जेनेवा में स्थित है। इसकी शाखाएँ अन्य नौ देशों में भी हैं। इसका प्रमुख कार्य विषय-सामग्री इकट्ठी करना तथा अनुसंधान के कार्यों को संचालित करने में सहायता प्रदान करना है। यह अन्तर्राष्ट्रीय श्रम गोष्ठी के कार्य संचालन में भी महत्वपूर्ण भूमिका घटा करता है। सामाजिक एवं औद्योगिक व्यवस्था भी इसके कार्य-क्षेत्र में आती है। यहाँ से कई महत्वपूर्ण पत्रिकाएँ भी प्रकाशित होनी हैं, जैसे—(1) अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक समीक्षा (मासिक), (2) उद्योग एवं श्रम (मासिक)। अन्तर्राष्ट्रीय कार्यालय में विभिन्न देशों के विशेषज्ञ कार्यरत हैं जो अपने देश के योजना-कार्यों के सम्बन्ध में महत्वपूर्ण परामर्श देते हैं। कार्यालय का मुख्य अधिकारी महानिदेशक रहना चाहिए। इन कार्यालय की एक शाखा सन् 1928 से ही भारत में कार्यरत है। भारत में यह सामाजिक एवं प्राधिकार विभाग विषयक सूचना प्रसारित करता है।

भारत और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन

भारत पर इस संगठन का उत्तरदायित्व इती बात से स्पष्ट हो जाता है कि भारत इन संगठन के साथ सहयोग करके अपने देश में सामाजिक न्याय के सिद्धान्तों को कार्यान्वित कर रहा है। विस्तृत 56 वर्षों से इस संगठन ने देश में शान्ति स्थापना में एवं उद्योगों में प्राथमी सहाय को दूर करने में सहायता प्रदान की है। भारतीय सविधान ने भी इस सत्य पर जोर दिया है कि वह अपने नागरिकों के लिए सामाजिक, प्राधिकार एवं राजनीतिक न्याय की व्यवस्था करेगा। सविधान का यह प्रमुख उद्देश्य अन्तर्राष्ट्रीय संगठन का प्रमुख ध्येय है और यह सभी सम्भव है जब देश में जन-व्यवस्था द्वारा व्यक्तिगत स्वातन्त्र्य और सामाजिक न्याय की स्थापना की जा सके।

नागरिकों के मौलिक अधिकारों की सुरक्षा परम प्राथमिक है। मौलिक अधिकारों की सुरक्षा के लिए सविधान में ऐसे मार्गदर्शक सिद्धान्तों की परिचालना की गई जो सभी समुदायों को स्वतन्त्रता देती है।

कार्यक्रम

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्यक्रमों पर विचार व्यक्त करने हुए श्रम प्रायोग ने यह सुझाव दिया है कि यदि भारत अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यक्रमों में सहयोग करता है तो उसके लिए यह आवश्यक हो जाता है कि वह उन कार्यक्रमों

द्वारा अपने यहाँ की श्रम व्यवस्था को सुधारने का प्रयास करे। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने सन् 1950 के बाद ऐसे कार्यक्रमों को प्रोत्साहित किया है जिनके द्वारा किसी देश के आर्थिक विकास में सहायता मिल सके। भारतवर्ष भी इससे अनेक रूपों में लाभान्वित हुआ है, उदाहरणस्वरूप, सन् 1951 में श्रम संगठन से हुए समझौते के अन्तर्गत तकनीकी सहायता, विशेषतः विशेषज्ञों के रूप में तथा प्रशिक्षण छात्रवृत्ति के रूप में मिली है। इन विशेषज्ञों ने निम्नलिखित क्षेत्रों में कार्य किए हैं—(1) सामाजिक सुरक्षा, (2) उत्पादकता, (3) औद्योगिक प्रशिक्षण, (4) रोजगार सूचना, (5) सलाह, (6) दस्तकारी प्रशिक्षण, (7) सघु उद्योगों सम्बन्धी प्रशिक्षण, (8) औद्योगिक सम्बन्ध प्रशिक्षण, (9) श्रमिक शिक्षा, (10) औद्योगिक स्वास्थ्य, (11) लदानों की सुरक्षा, (12) प्रबन्ध में विकास, (13) औद्योगिक मनोविज्ञान तथा (14) औद्योगिक तकनीक आदि। इसके अतिरिक्त अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने नौ विशेष वित्त स्रोत कार्यक्रम भी दिए हैं। इन सभी कार्यक्रमों का मुख्य उद्देश्य भारत के औद्योगिक विकास की गति को तीव्र करना है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का श्रमिक आन्दोलन से सम्बन्ध

भारतवर्ष के श्रमिक आन्दोलन को गति देने में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने भी महत्वपूर्ण योगदान दिया है। संगठन के उद्देश्य इस बात का स्पष्टीकरण करते हैं कि श्रमिक उन लक्ष्यों के आधार पर अपने और अपनी संस्थाओं को धागे बढ़ाएँ और अपने अधिकारों एवं कार्यों के प्रति जागरूक हो। श्रमिकों की ज्ञानवृद्धि के लिए अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन ने महत्वपूर्ण कार्य किए हैं। समय-समय पर भारतीय प्रतिनिधि अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलनों में सम्मिलित होते रहे हैं और अन्य राष्ट्रीय के श्रमिकों से सम्बद्ध विचारों का आदान प्रदान करते हैं जिससे जागरण की नव-भावनाओं का उदय होता है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का श्रम अधिनियम पर प्रभाव

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने भारतीय अधिनियम के विकास में भी सहायता प्रदान की है। अब तक भारत में अनेक महत्वपूर्ण श्रम अधिनियम बनाए जा चुके हैं। इन अधिनियमों के निर्माण में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भी महत्वपूर्ण योगदान रहा है। निम्नलिखित अधिनियमों का निर्माण अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के समझौते में जनता की रक्षि को बढ़ाने का कार्य करता है। इसने ऐसे कदम भी उठाए हैं जिनसे श्रमिकों को प्रोत्साहन मिला है। ऐसे समय में यदि श्रमिक संगठन न रहा होता तो भारतीय श्रम के कार्यों में उतना सुधार भी नहीं हो पाता जितना हुआ है। प्रत्यक्ष रूप से भारतीय श्रम सुधार कार्यों में जो भी प्रगति हुई है वह अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सहयोग से ही हो सकी है। इस तथ्य को रायल श्रम आयोग (1929-31) तथा राष्ट्रीय श्रम आयोग (1969) ने भी स्वीकारा है।

अन्तर्राष्ट्रीय थम संगठन का भारतीय औद्योगिक सम्बन्ध पर प्रभाव

अन्तर्राष्ट्रीय थम संगठन ने थमिक, नियोजन एवं सरकार इन तीनों को एक साथ कार्य करने के लिए प्रेरित किया है। भारत में भी विशेष रूप से द्वितीय विश्व युद्ध के पश्चात् से प्रबन्ध एवं थमिक भाषणी विवादों के निवारण के लिए त्रिदलीय सम्झौता का सहारा लेने लगे हैं। संगठन के प्रमुख उद्देश्यों में औद्योगिक शान्ति और व्यवस्थित प्रबन्ध विशेष उल्लेखनीय है। इसने भारत की थम व्यवस्था को सुधारने में काफी सहायता प्रदान की है। सामाजिक दृष्टिकोण से भी सपर्य मिटाने में और राष्ट्रीय भावनाओं को जागृत करने में थमिक संगठनों ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है। इस संगठन के भावी कार्यक्रमों के आधार पर भारत के औद्योगिक सम्बन्ध प्रगतिशील हैं।



वर्तमान श्रम कानूनों में संशोधन

(श्रम मन्त्रालय की रिपोर्ट 1985-86)

बोनस सदाय (संशोधन) अधिनियम, 1985

मई, 1985 में बोनस अधिनियम, 1965 में संशोधन किया गया था। इस संशोधन द्वारा इस अधिनियम की धारा 12 का लोप कर दिया गया था जिसके अनुसार 1,600 रुपये प्रतिमाह मजदूरी/वेतन पाने वाले कर्मचारी बोनस की गणना के लिए पहले से विद्यमान सीमा के किसी प्रतिबन्ध के बिना अपनी वास्तविक मजदूरी/वेतन पर आधारित बोनस के पात्र होंगे।

दिसम्बर, 1985 को एक अध्यादेश जारी किया गया था और 1984 के दौरान किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष और उसके बाद के प्रत्येक लेखा वर्ष के लिए बोनस के भुगतान के सम्बन्ध में इस संशोधन को पूर्वप्रभावी कर दिया गया।

7 नवम्बर, 1985 को दूसरा अध्यादेश जारी किया गया जिसके द्वारा बोनस की पात्रता सीमा 1,600 रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 2,500 रुपये कर दी गई थी। तथापि वे कर्मचारी जो 1,600 रुपये से 2,500 रुपये प्रतिमाह तक मजदूरी/वेतन पा रहे हैं उनके बोनस का निर्धारण उसी प्रकार होगा मानो उनकी मजदूरी/वेतन 1,600 रुपये प्रतिमाह है। इस संशोधन को भी 1984 में किसी भी दिन से शुरू होने वाले लेखा वर्ष से लागू किया गया। इन दो अध्यादेशों को बदलने के लिए संसद के शीतकालीन अधिवेशन में एक विधेयक दोनों सदनों द्वारा पारित किया गया और 19 दिसम्बर, 1985 को राष्ट्रपति जी द्वारा मंजूरी दिए जाने के पश्चात् यह एक अधिनियम बन गया (1985 का 67वां अधिनियम)।

बालक नियोजन अधिनियम, 1938

वर्ष 1985 के दौरान बालक नियोजन अधिनियम, 1938 में संशोधन किया गया। इस संशोधन के अनुसार कुछ नियोजनों में 14/15 वर्ष से कम आयु के बालकों के नियोजन के सम्बन्ध में इस अधिनियम की धारा 3 के प्रावधानों का पहली बार और उसके बाद उत्लघन करने के अपराधों के लिए निर्धारित दण्ड बढ़ा दिया गया है। इस संशोधित अधिनियम को शीघ्र ही लागू कर दिया जाएगा।

संशोधित श्रम पद्धति (सेवा की शर्तें) संशोधन अधिनियम, 1985

संशोधित श्रम पद्धति (उत्सादन) संशोधन विधेयक, 1984 संसद् के दोनों सदनों द्वारा पारित किया गया था और इसे 24 दिसम्बर, 1985 को राष्ट्रपति की मजूरी मिल गई थी। इस संशोधन से ठेका श्रम और अंतर्राज्यिक प्रवासी श्रमिकों को भी संशोधित श्रम पद्धति (उत्सादन) अधिनियम, 1976 में परिभाषित मधुमा श्रमिका के समान ही माना जाएगा।

ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970

राष्ट्रपति ओ ने 28-1-86 को ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम 1970 का संशोधन करते हुए एक अध्यादेश जारी किया जिससे अनुसार इस अधिनियम में उपयुक्त सरकार की परिभाषा को इस प्रकार बदला गया है कि किसी भी प्रतिष्ठा के लिए औद्योगिक विधाय अधिनियम, 1947 और ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970 के अधीन उपयुक्त सरकार एक ही होगी। इस अध्यादेश को बदलने के लिए संसद् के अगले अधिवेशन में एक विधेयक प्रस्तुत किया जाएगा।



SELECT BIBLIOGRAPHY

- 1 *A M Carter* : Theory of Wages and Employment
- 2 *V B Singh* (Ed) Industrial Labour in India
- 3 *Bloom and Northrup* Economics of Labour Relations
- 4 *C K Johari* (Ed) Issues in Indian Labour Policy
- 5 *I L O* , Minimum Wage Fixing and Economic Development
- 6 *I L O* : Introduction to Social Security
- 7 HMSO : British An Official Hand Book
- 8 *J H Richardson* • Economic and Financial Aspects of Social Security
- 9 *B Gilbert* The Evolution of National Insurance in Great Britain
- 10 The American System of Social Insurance
- 11 *M R Sinha* (Ed) The Economics of Man Power Planning
- 12 *J N Sinha & P K Sanyal* Wages and Productivity in Selected Indian Industries
- 13 *V B Singh* (Ed) Labour Research in India
- 14 Government of India • Report of the National Commission on Labour

Journals and Reports :

- 1 India Journal of 'Labour Economics', Lucknow
 - 2 Indian Labour Journal Simla
 - 3 Indian Labour Year Book
 - 4 International Labour Review, Geneva
 - 5 British Journal of Industrial Relations
 - 6 • Economic and Political Weekly.
 - 7 भारत 1985-86
 - 8 श्रम मन्त्रालय रिपोर्ट 1985-86 एवं 1986-87
 - 9 योजना ।
-